

**PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN (BKPP) KOTA MAGELANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan



Disusun Oleh :

OVIA SAFITRI RETNANDANI
Nim : 11402244014

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN PENDIDIKAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN (BKPP) KOTA MAGELANG**

SKRIPSI



Disetujui,

Dosen Pembimbing



Drs. Joko Kumoro, M.Si
NIP. 196006261198511 1 001

PENGESAHAN

PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (BKPP) KOTA MAGELANG

SKRIPSI

Oleh:
Ovia Safitri Retnandani
NIM. 11402244014

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tugas Akhir Skripsi
Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
pada tanggal 9 Februari 2018 dan dinyatakan telah memenuhi syarat
guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Sutirman, M.Pd.	Ketua		05/3/18
Drs. Joko Kumoro, M.Si	Sekretaris		02/3/18
Muslikhah Dwi Hartanti, SIP., M.Pd	Penguji Utama		01/3/18



Yogyakarta, 06 Maret 2018
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 0021

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ovia Safitri Retnandani
NIM : 11402244014
Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri
Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kota
Magelang

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan dengan penyelesaian studi pada universitas lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 26 Januari 2018

Yang Menyatakan



Ovia Safitri Retnandani

NIM 11402244014

MOTTO

Bukan kecerdasan anda, melainkan sikap anda yang akan mengangkat anda dalam kehidupan”
(Nabi Muhammad SAW)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada tuhanmulah hendaknya kamu berharap”
(QS. Al-Insyirah: 6-8)

Meraih sukses itu mudah, tapi jangan di permudah
(penulis)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim.

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT atas segala karunia dan kemudahan yang diberikan sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan. Karya kecil ini ku persembahkan sebagai tanda cinta, kasih sayang dan terima kasih kepada:

❖ Keluarga besarku

Kedua orang tua saya, Ibu Hartini dan Bapak Sugeng Suwarso tercinta yang senantiasa mendoakan untuk kebaikan hidup anak-anaknya. Terima kasih atas kasih sayang, pengorbanan dan semangat yang selama ini selalu diberikan tanpa henti. Kakak saya, Vistya Devi dan adek – adek saya Karima dan Reiza senantiasa memberi dukungan dan semangat selama ini.

❖ Almamaterku, Universitas Negeri Yogyakarta.

PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (BKPP) KOTA MAGELANG

Oleh :

Ovia Safitri Retnandani

NIM 11402244014

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) adanya pengaruh diklat jabatan terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. 2) Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. 3) Adanya Pengaruh diklat jabatan dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Magelang yang berjumlah 37 orang, sehingga merupakan penelitian populasi. Metode pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Uji coba instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana untuk menguji pengaruh variabel secara parsial, sedangkan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh variabel secara bersama-sama. Dengan tingkat signifikansi hasil analisis ditentukan sebesar 5%.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan diklat terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dari bahwa nilai signifikansi sebesar 0.002 ($\text{Sig} < 0.05$) dan t hitung sebesar 3,334 dan t tabel sebesar 2,021 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$). 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dari bahwa nilai signifikansi sebesar 0.005 ($\text{Sig} < 0.05$) dan t hitung sebesar 3,015 dan t tabel sebesar 2,021 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$). 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan diklat jabatan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dari bahwa nilai signifikansi sebesar 0.001 ($\text{Sig} < 0.05$) dan F hitung sebesar 9,173 dan F tabel sebesar 2,88 ($F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$). Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel diklat jabatan dan motivasi kerja sebesar 35,0%, sedangkan sisanya sebesar 65% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : diklat, motivasi kerja, kinerja pegawai

THE INFLUENCE OF TRAINING AND MOTIVATION TOWARDS THE PERFORMANCE OF BKPP CITY OF MAGELANG

By

Ovia Safitri Retnandani

NIM 11402244014

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) the influence of office training on employee performance in BKPP Magelang. 2) The influence of work motivation on employee performance in BKPP of Magelang City. 3) The influence of job training and job motivation of employees to the performance of employees in BKPP Magelang.

This research was an ex post facto research using quantitative approach. Population in this research was all employees in office BKPP City of Magelang which amounts to 37 people, so that is population research. Data collection methods in this study are using questionnaires and documentation. The instrument test methods used validity test and reliability test. Data analysis techniques used prerequisite analysis test which includes normality test, linearity test and multicollinearity test. Hypothesis testing used simple regression analysis to test the effect of variables partially, while multiple regression analysis to test the effect of variables together. With the significance level of analysis results determined at 5%.

Based on the results of the research can be obtained conclusion as follows: 1) There is positive influence and significant training position on employee performance in BKPP City of Magelang. This is proven by the significance value of 0.002 (Sig <0.05) and t arithmetic of 3.334 and t table of 2.021 (t table > t table). 2) There is a positive and significant effect of work motivation on employee performance in BKPP Magelang. This is proven by the significance value of 0.005 (Sig <0.05) and t arithmetic of 3.015 and t table of 2.021 (t table > t table). 3) There is a positive and significant influence on the job training and work motivation together on the performance of employees in BKPP Kota Magelang. This is proven by the significance value of 0.001 (Sig <0.05) and F arithmetic of 9.173 and F table of 2.88 (F table > F table). Employee performance can be explained by job training variable and work motivation equal to 35,0%, while the rest equal to 65% explained by other variable not examined.

Keywords : *Training, Motivation, Performance*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (BKPP) KOTA MAGELANG ” ini dengan baik dan lancar.

Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih setulusnya kepada:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi UNY yang telah memberikan izin untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Joko Kumoro, M.Si., Ketua Jurusan Pendidikan Administrasi dan Dosen Pembimbing yang telah memberikan kesempatan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik,serta sabar mengarahkan, membimbing, memberikan waktu, motivasi dan ilmunya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Bapak Sutirman, M.Pd., Ketua penguji yang telah bersedia memberikan masukan dan arahan pada penulis sehingga skripsi ini terselesaikan.
5. Ibu Muslikhah Dwi Hartanti, SIP.,M.Pd ., Dosen Narasumber yang telah memberikan masukan, bimbingan, dan ilmu sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.

6. Seluruh Dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan ilmu selama masa perkuliahan.
7. Bapak Aris Wicaksono., SE Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kota Magelang yang telah menerima dan memberikan izin untuk melaksanakan penelitian.
8. Ibu Susmiyati, S.E., Subbagian Pengembangan Pembinaan Diklat Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kota Magelang yang telah banyak memberikan data sehingga terkumpul data yang diperlukan.
9. Bapak dan Ibu Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kota Magelang yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner saya, sehingga peneliti mendapatkan data yang diperlukan.
10. Keluargaku Tercinta Bapak Sugeng Suwarso, Ibu Hartini, yang menjadi motivasi penulis untuk tetap semangat dan bersyukur dalam menjalani hidup ini. kakak dan adek - adekku tersayang Mbak Devi , Karima dan Reiza yang telah banyak meberikan dukungan dan motivasi.
11. Sahabat Seperjuangan Anbl Maya , Siti, Tata, Dupe, Iin, Ayuni yang turut memberikan motivasi dalam menempuh pendidikan di Yogyakarta.
12. Sahabat Rempong Nenok, Yunet, Riska, Baby untuk segala kebersamaan dan motivasi yang kalian berikan.
13. Aditya Wardana yang selalu bersabar memberikan dukungan hingga skripsi ini diselesaikan.
14. Teman-teman Pendidikan Administrasi Perkantoran 2011 atas kebersamaan dan dukungan pada masa perkuliahan.
15. Semua pihak yang telah membantu tersusunnya skripsi ini yang tidak dapat disebut satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati, demi perbaikan penulisan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 26 Januari 2018



Ovia Safitri Retnandani

NIM 11402244014

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRAK INGGRIS	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Deskripsi Teori	11

1. Tinjauan tentang Kinerja Pegawai.....	11
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	11
b. Aspek penilaian Kinerja Pegawai.....	12
c. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	15
2. Tinjauan tentang Pendidikan dan Pelatihan.....	17
a. Pengertian Diklat	17
b. Tujuan dan Manfaat Diklat.....	19
c. Indikator Diklat.....	22
d. Jenis dan Jenjang Diklat	24
e. Tahapan dan Proses Diklat	28
f. Metode Diklat	31
g. Evaluasi Diklat.....	35
3. Tinjauan tentang Motivasi Kerja	37
a. Pengertian Motivasi Kerja	37
b. Tujuan dan Fungsi Motivasi	39
c. Aspek Motivasi Kerja	41
B. Penelitian yang Relevan	42
C. Kerangka Pikir	45
D. Hipotesis Penelitian	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
A.Desain Penelitian	48
B.Tempat dan Waktu Penelitian	48
C.Subjek Penelitian.....	48

D. Definisi Operasional Variable Penelitian	48
E. Populasi dan Sample	50
F. Teknik Pengumpulan Data	51
G. Instrumen Penelitian.....	52
H. Pengujian Instrumen.....	54
I. Teknik Analisis Data	58
J. Uji Hipotesis Penelitian.....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
A. Deskripsi Hasil Penelitian	68
1. Alamat BKPP Kota Magelang.....	68
2. Visi dan Misi BKPP Kota Magelang.....	68
3. Susunan Organisasi BKPP Kota Magelang.....	69
4. Tugas dan Fungsi dalam Struktur Organisasi BKPP.....	70
5. Deskripsi Variabel Penelitian`	73
a. Diklat	74
b. Motivasi Kerja	77
c. Kinerja PNS	81
B. Hasil Uji Hipotesis	85
1. Pengujian Persyaratan Analisis	85
a. Uji Normalitas	85
b. Uji Linieritas	86
c. Uji Multikolinieritas	88
2. Pengujian Hipotesis	87

a. Hipotesis Pertama.....	88
1) Persamaan Garis Regresi	88
2) Koefisien Determinasi	89
3) Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana dengan Uji t	90
b. Hipotesis Kedua.....	90
1) Persamaan Garis Regresi	91
2) Koefisien Determinasi (r^2).....	91
3) Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana dengan Uji T.....	92
c. Hipotesis Ketiga	92
1) Persamaan Garis Regresi	94
2) Koefisien Determinasi	94
3) Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR).....	94
C. Pembahasan	95
1. Pengaruh Diklat Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di BKPP.....	95
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di BKPP	100
3. Pengaruh Diklat Jabatan dan Motivasi Kerja Pegawai secara bersama sama terhadap Kinerja Pegawai di BKPP Kota Magelang.....	102
D. Keterbatasan Penelitian	104
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	105
A. Kesimpulan.....	105
B. Implikasi	105
C. Saran	106

DAFTAR PUSTAKA.....	108
LAMPIRAN	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1. Bagan jenis dan jenjang diklat	28
2. Proses Diklat	31
3. Kerangka Pikir.....	46
4. Grafik distribusi frekuensi variabel diklat jabatan	75
5. Diagram pie kecenderungan variabel diklat jabatan	77
6. Grafik distribusi frekuensi variable motivasi kerja	79
7. Diagram pie kecenderungan variabel motivasi kerja	81
8. Grafik distribusi frekuensi variabel kinerja PNS	83
9. Diagram pie kecenderungan variabel kinerja PNS	84

DAFTAR TABEL

Tabel

1. Skor penilaian alternatif jawaban.....	52
2. Kisi-kisi instrumen kuesioner	53
3. Hasil uji validitas instrument	56
4. Tabel pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi....	58
5. Hasil uji realibilitas instrument penelitian	58
6. Tabel distribusi frekuensi variabel diklat jabatan	74
7. Hasil uji kategorisasi variabel diklat jabatan	76
8. Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja	78
9. Distribusi kecenderungan variabel motivasi kerja.....	80
10. Distribusi frekuensi variabel kinerja PNS.....	82
11. Distribusi kecenderungan variabel kinerja PNS	84
12. Rangkuman hasil uji normalitas.....	86
13. Hasil uji linieritas	87
14. Hasil uji multikolonieritas.....	88
15. Hasil regresi sederhana (X_1 -Y)	89
16. Hasil regresi sederhana	91
17. Hasil regresi berganda.....	93
18. Bobot sumbangan masing-masing variabel bebas	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Surat pengantar keusioner uji coba instrumen	112
2. Kuesioner uji coba instrumen.....	113
3. Data induk instrumen penelitian	121
4. Uji validitas instrumen	124
5. Uji reabilitas instrumen	136
6. Surat pengantar kuesioner penelitian	139
7. Kuesioner penelitian.....	141
8. Data induk	149
9. Statistik deskriptif	152
10. Uji prasyarat analisis	159
11. Surat ijin penelitian	175

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi memiliki berbagai macam unsur dalam mencapai tujuan. Unsur tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Dari berbagai unsur tersebut yang terpenting adalah sumber daya manusia, hal ini dikarenakan manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi. Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. SDM yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi adalah manusia yang beriman, bertaqwa, cerdas, kreatif, produktif, terampil, sehat jasmani dan rohani, maju, mandiri, berdisiplin, beretos kerja tinggi dan berwawasan masa depan. Dari sisi pendidikan, SDM yang ingin dicapai adalah SDM yang terpelajar yang ditandai dengan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan dari sisi kesehatan ialah sehat jasmani dan rohani sehingga mampu mendukung upaya – upaya peningkatan produktivitas kerja yang tinggi.

Kualitas sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak yang dapat mempengaruhi kemampuan dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu *condition sine qua non*, atau sesuatu yang tidak dapat dihindarkan yang harus terus dilakukan, hal ini dikarenakan kualitas SDM dapat menunjang sarana dan prasana suatu organisasi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban, melaksanakan dan memelihara tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara menyeluruh. Sosok PNS diharapkan berjuang mencapai tujuan nasional yang memiliki kompetensi, penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945. Sosok PNS juga diharapkan sebagai pribadi yang professional, berbudi pekerti luhur, berdaya guna, berhasil guna, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat dan abdi negara. Peningkatan kualitas aparatur pemerintah diarahkan agar mampu mendukung sistem administrasi negara yang didalamnya terkandung fungsi utama, yaitu fungsi penyelenggaraan pemerintahan, fungsi pembangunan dan fungsi pelayanan masyarakat.

Peningkatan kinerja PNS dapat dilakukan dengan pembentukan sikap dan perilaku yang diwujudkan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Diklat sendiri memegang peranan penting dalam pembentukan sikap dan perilaku calon Pegawai Negeri Sipil . Hal ini didasarkan dari tujuan Pendidikan dan Pelatihan bagi PNS yaitu, menumbuhkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air, kemudian meningkatkan kompetensi teknis, manajerial, dan/atau kepemimpinannya serta meningkatkan efisiensi, efektifitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya. Dalam Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000, diklat prajabatan (golongan I, II, dan III) bertujuan untuk; 1) meningkatkan

pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan instansi ; 2) menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa; 3) memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat ; 4) menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Aspek pendidikan dan pelatihan semakin penting dan mendesak dalam peningkatan kualitas aparat atau pegawai agar mempunyai kemampuan manajerial dan teknis fungsional untuk mempengaruhi efektivitas pelayanan publik yang diliputi dengan berbagai penyakit birokrasi, kinerja yang rendah, menurunnya produktivitas dan mutu serta kompleksitas masalah pembangunan yang semakin meningkat. Dengan diadakannya program pendidikan dan pelatihan maka diharapkan pegawai lebih mempunyai keterampilan, pengetahuan serta wawasan dalam pelayanan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja mereka yang akhirnya akan meningkatkan pula prestasi kerja.

Selain program Diklat, motivasi kerja sebagai aspek psikologis individu pegawai merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena lembaga bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal, sebab kemampuan, kecakapan dan keterampilan tidak ada artinya jika mereka tidak mau bekerja keras. Kenyataan

memperlihatkan bahwa pelayanan publik belum efektif dan efisien karena latar belakang pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja yang dimiliki aparat belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas atau belum melaksanakan fungsi pelayanan secara baik. Hal ini menyebabkan prospek pelayanan publik cenderung tidak efektif dan efisien yang lebih jauh membawa dampak bagi penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan. Berbagai masalah yang muncul berkaitan dengan efektivitas pelayanan publik menunjukkan bahwa aspek pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja sebagai faktor penunjang bagi aparat atau pegawai dalam melaksanakan setiap tugasnya, masih belum mendapat perhatian yang serius dari pemerintah.

Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tujuan terwujudnya profesionalisme aparatur pemerintah daerah. Maka, diperlukan adanya upaya pengembangan kapasitas pegawai yang dimaksudkan untuk mengembangkan kemampuan pegawai agar senantiasa dapat sejalan dengan perkembangan tugas pokok dan fungsinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembannya. Saat ini , BKPP Kota Magelang telah melakukan berbagai macam Pendidikan dan Pelatihan kepada pegawainya diantaranya diklat tentang pengembangan sumber daya manusia diantaranya pengelolaan barang milik daerah, diklat teknis bendahara keuangan daerah, pelatihan ESQ bagi PNS Pemerintah Kota Magelang, diklat laporan keuangan pegawai Pemerintahan Kota Magelang.

Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang mengharapkan seluruh pegawainya dapat bekerja secara optimal, namun secara

keseluruhan kinerja pegawai pada BKPP Kota Magelang masih belum bisa dikatakan optimal, artinya masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi. Pada dasarnya hambatan terbesar kinerja pegawai BKPP Kota Magelang terletak pada individu dan kemampuan pegawai itu sendiri.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada tanggal 27 Desember 2016 menemukan beberapa masalah, antara lain :

1) Pegawai datang terlambat

Pada saat dilakukan observasi, peneliti menemukan beberapa pegawai yang datang terlambat. Keterlambatan pegawai disertai dengan berbagai alasan, antara lain ; kemacetan di pagi hari, jarak rumah yang jauh, mengantar anak ke sekolah, dan lain-lain.

2) Pegawai yang tidak mentaati peraturan kerja.

Pada saat dilakukan observasi, peneliti menemukan pelanggaran kerja yang dilakukan pegawai yaitu merokok saat jam kerja

3) Pegawai yang masih kurang menguasai SIMPEG (Sistem Informasi Kepegawaian).

Kurangannya sosialisasi tentang penggunaan SIMPEG membuat banyak pegawai yang masih kebingungan tentang aturan dan tatacara penggunaan SIMPEG secara online.

4) Pegawai yang tidak menguasai bidang pekerjaannya

Kurangnya penguasaan kinerja pegawai dikarenakan latar belakang pendidikannya yang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya serta adanya pegawai yang kurang efektif dalam bekerja. Kurang efektif yang dimaksud

adalah pegawai yang ditempatkan bukan sesuai dengan keahliannya, seperti pegawai mempunyai keahlian dalam bidang keuangan tetapi ditempatkan di bidang Pembinaan Disiplin Pegawai.

Kedisiplinan memegang peranan yang cukup penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Seorang pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Namun di Badan Kepegawaian Daerah Kota Magelang tingkat kedisiplinan pegawai masih perlu ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Oleh karena itu untuk mencapai hasil yang maksimal dalam menjalankan tugas, diperlukan adanya pengembangan pegawai yang dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan pegawai. Namun, meskipun Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang telah memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawainya demi meningkatkan kinerja pegawainya ternyata pendidikan dan pelatihan tersebut masih belum memberikan perubahan atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para pegawainya.

Menyadari pentingnya pendidikan dan pelatihan diperlukan adanya koordinasi yang baik dari setiap bagian. Koordinasi penting dalam organisasi, karena didalamnya terdapat kegiatan yang berlainan dan dilakukan banyak orang, sehingga perlu adanya koordinasi yang baik agar tidak terjadi kesimpangsiuran kegiatan dan dapat ditujukan kepada titik arah pencapaian tujuan dengan efisien. Berdasarkan keterangan dari Kepala Kepegawaian di BKPP Kota Magelang diperoleh informasi bahwa pegawai yang telah

mengikuti pendidikan dan pelatihan pada BKPP Kota Magelang belum menerapkan materi yang diajarkan pada saat pendidikan dan pelatihan (diklat) pada pekerjaannya dan evaluasi diklat yang dilaksanakan oleh instansi belum terlaksana. Evaluasi pendidikan dan pelatihan sangatlah penting bagi individu ataupun organisasi, karena tujuan evaluasi ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana kegiatan pendidikan dan pelatihan telah mencapai tujuan. Selain evaluasi, anggaran dana yang disediakan dianggap belum mencukupi untuk melakukan pengembangan aparatur khususnya mengenai pendidikan dan pelatihan sehingga dalam pelaksanaannya selalu mengalami keterlambatan.

Terbatasnya informasi penelitian mengenai pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS di BKPP Kota Magelang menarik peneliti untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (BKPP) KOTA MAGELANG.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut :

1. Banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya khususnya penguasaan SIMPEG (Sistem Informasi Kepegawaian).
2. Jumlah pegawai belum memenuhi kebutuhan untuk masing-masing bidang.

3. Rendahnya kedisiplinan pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang.
4. Evaluasi pendidikan dan pelatihan pegawai penting untuk dilaksanakan guna mendukung kinerja pegawai, tetapi penyelenggaraan evaluasi pendidikan dan pelatihan di Instansi tidak terlaksana dengan baik
5. Implementasi (tindak lanjut) materi diklat yang belum dilaksanakan secara maksimal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Magelang.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, terdapat beberapa permasalahan dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu perlu dilakukan batasan terhadap masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian ini difokuskan pada kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. Agar penelitian ini dapat lebih tuntas dan mencapai sasaran yang diharapkan, maka faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya adalah faktor diklat dan motivasi pegawai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh Diklat Jabatan terhadap Kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang?

2. Adakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang?
3. Adakah pengaruh Diklat Jabatan dan Motivasi Kerja Pegawai secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di BKPP Kota Magelang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, didapatkan tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh diklat jabatan terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang.
2. Untuk mengetahui adanya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh diklat jabatan dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah dirumuskan di atas, maka diharapkan penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan teori dan analisisnya untuk kepentingan penelitian dimasa yang akan datang serta bermanfaat bagi ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memperluas pengetahuan peneliti serta menjadi masukan mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran untuk mempersiapkan diri terjun ke dalam dunia masyarakat. Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Bidang Administrasi Perkantoran.

b. Bagi BKPP Kota Magelang

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia.

3. Bagi UNY

Untuk menambah koleksi pustaka dan bahan bacaan bagi mahasiswa program Studi Administrasi Perkantoran pada khususnya dan mahasiswa UNY pada umumnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Tinjauan tentang Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Organisasi pemerintah ataupun swasta dalam mencapai tujuan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakan oleh sekelompok orang yang ada diorganisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi. Menurut Mohamad Mahsun (2006: 25) bahwa:

“Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi”.

Sedangkan Suradji (2003: 2) menyatakan bahwa:

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Pabundu Tika (2010:121) bahwa

“Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu

dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dari tujuan organisasi.

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting. Menurut Anwar prabu Mangkunegara (2010: 12) bahwa

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara.

Pendapat lain dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2010: 103) bahwa “kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik. Pengukuran kinerja organisasi, dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja.

b. Aspek Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kerja merupakan suatu penilaian tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan standar

kerja yang telah ditentukan suatu instansi tertentu. Suyadi (1999:216) menyatakan bahwa:

“Penilaian Kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya di pandang dari sudut kepentingan perusahaan.”

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 10) bahwa:

“Penilaian Kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa “Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.”

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian atau evaluasi yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil kerja pegawai dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk memberikan informasi kepada para karyawan secara individual tentang mutu hasil pekerjaannya, menentukan pelatihan kerja secara tepat dan untuk memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang.

Penilaian kinerja pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi. Pada dasarnya penilaian kinerja pegawai membutuhkan beberapa aspek. Menurut Sugiyono (2009: 227) Aspek tersebut antara lain:

- 1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*)
- 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*)
- 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job knowledge*)
- 4) Kerjasama Tim (*Teamwork*)
- 5) Kreatifitas (*Creativity*)
- 6) Inovasi (*Innovation*)
- 7) Inisiatif (*Initiative*)

Aspek penilaian kinerja pegawai menurut Anwar Prabu

Mangkunegara (2010: 67), diantaranya adalah:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Disiplin dalam bekerja
- 4) Inisiatif
- 5) Tanggung Jawab

Berdasarkan indikator yang disebut di atas, maka dapat dijelaskan secara lebih rinci, bahwa kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja. Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Disiplin dalam bekerja adalah pegawai harus disiplin pada dirinya, tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Inisiatif adalah kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan. Tanggung Jawab adalah kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya.

Werther dan Davis (2006:346) mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja dapat bersifat subyektif atau obyektif. Obyektif berarti pengukuran kinerja dapat juga diterima, diukur oleh pihak lain selain yang melakukan penilaian dan bersifat kuantitatif dalam hal ini pihak manajemen. Sedangkan pengukuran yang bersifat subyektif berarti pengukuran yang berdasarkan pendapat pribadi karyawan atau standar pribadi orang yang melakukan penilaian (rekan kerja).

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja pegawai dalam penelitian ini dapat diukur melalui beberapa aspek yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, disiplin dalam bekerja, Inisiatif dan tanggungjawab. Dalam penelitian ini, penilaian kinerja karyawan bersifat subyektif dari pendapat pribadi pegawai BKPP Kota Magelang yang menjadi sampel penelitian ini.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Mulyasa (2007: 140) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: 1) sikap mental, 2) pendidikan, 3) ketrampilan, 4) manajemen, 5) hubungan industrial, 6) tingkat penghasilan, 7) gizi dan kesehatan, 8) jaminan sosial, 9) lingkungan dan suasana kerja, 10) kualitas sarana pembelajaran, 11) teknologi, dan kesempatan berprestasi. Faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith

Davis yang diterjemahkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 68), yaitu:

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan nyata (*knowledge and skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Kemampuan pegawai dapat dibentuk melalui Pendidikan dan Pelatihan seperti yang dikemukakan oleh Simanjuntak (2005:86) bahwa “pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investmen*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mahmudi (2005: 21), yaitu:

- a) Faktor Personal, meliputi: pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan.

- c) Faktor team, meliputi;/ kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, dan kekompakan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau instruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas tentang kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan. Suatu kinerja akan dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya faktor pendidikan dan pelatihan (diklat) serta faktor motivasi kerja pegawai.

2. Tinjauan tentang Pendidikan dan Pelatihan

a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa “Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan

kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS)". Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2003: 27) bahwa:

“Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.”

Diklat adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran diklat yang mencakup aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Bila dilihat dari pendekatan sistem pelatihan itu terdiri dari *input* (sasaran diklat), *output* (perubahan perilaku), dan faktor yang mempengaruhi proses tersebut. Notoatmodjo (2003: 24) menjelaskan bahwa

“Pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pelatihan. Secara nyata perubahan perilaku berbentuk peningkatan mutu kemampuan dan keterampilan dari sasaran pelatihan.”

Pendapat yang lain dikemukakan oleh pelatihan menurut Andrew yang dikutip Mangkunegara, (2010:43) yaitu: *“Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learn technical knoeledge and skill for a definite pyrpose”*. Menurut Hamalik (2007: 56), pelatihan juga diberikan dalam bentuk pemberian bantuan. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk

melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri. Istilah pemberian bantuan lebih bersifat humanistik (manusiawi) dan tidak memperlakukan peserta sebagai mesin (mekanistik). Bimbingan merupakan proses bantuan yang diberikan kepada individu. Bimbingan bermanfaat bagi karyawan agar mereka siap menerima pekerjaan atau penugasan yang memerlukan keterampilan baru.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani diklat pegawai biasanya disebut PUSDIKLAT (Pusat Pendidikan dan Pelatihan) atau Badan Pendidikan dan Pelatihan.

b. Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para pegawai menurut Abdurrahman Fatoni (2006: 98) agar mendapatkan:

- 1) Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
- 2) Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.

- 3) Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
- 4) Melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan.
- 5) Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

Peraturan Pemerintah (PP) No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil pasal 2 menjelaskan bahwa tujuan Diklat adalah:

- 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
- 2) Menciptakan pegawai yang mampu berperan sebagai pembaruan dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- 3) Menetapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
- 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Berdasarkan beberapa tujuan pendidikan dan pelatihan yang telah dipaparkan di atas terdapat kaitan pengaruh antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai. Tujuan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan indikator dari kinerja yaitu:

- 1) Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan melaksanakan tugas berkaitan dengan indikator kinerja yaitu kualitas dan insiatif dalam bekerja.
- 2) Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja berkaitan dengan indikator kinerja yaitu pengetahuan.
- 3) Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada ogranisasi dan masyarakat berkaitan dengan indikator kinerja yaitu tanggung jawab.
- 4) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi berkaitan dengan indikator kinerja yaitu disiplin kerja.

Tujuan pendidikan dan pelatihan di atas menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari tujuan dari diklat yang sejalan dengan indikator pengukuran kinerja. Pendidikan dan pelatihan juga memiliki beberapa manfaat yang sangat penting, menurut Wursanto (2009: 60-61), ada berbagai manfaat pendidikan dan pelatihan pegawai, yaitu:

- 1) Pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai, artinya hubungan pergantian dengan pegawai lainnya yang tidak hadir.
- 2) Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai, artinya pegawai lebih kreatif dalam menjalankan pekerjaannya.
- 3) Pendidikan dan pelatihan memberi manfaat yang sangat baik bagi pegawai, karena dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik.
- 4) Pendidikan dan pelatihan memberi kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri.

Tujuan dan manfaat pendidikan dan pelatihan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai agar lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Sedangkan manfaat pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan stabilitas pegawai dan dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri agar dalam melaksanakan tugas dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

c. Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Indikator pendidikan dan pelatihan sebagaimana pendapat Hasibuan (2010: 66) antara lain: 1) ketertarikan pada metode yang digunakan, 2) harmonisasi kegiatan pelatihan dengan keberlanjutan kegiatan di lapangan, 3) fasilitas ruangan praktek yang memadai, dan 4) kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan. Pendapat yang lain dikemukakan oleh Wursanto (2009: 88) bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan pada variabel diklat antara lain: 1) penilaian kebutuhan pelatihan, 2) pengembangan program pelatihan dan 3) evaluasi program pelatihan.

Pendapat yang lain juga dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 78) bahwa indikator-indikator pelatihan, diantaranya:

- 1) Jenis Pelatihan. Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
- 2) Tujuan Pelatihan. Harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
- 3) Materi : pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
- 4) Metode Yang Digunakan. Metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).
- 5) Kualifikasi Peserta. Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

- 6) Kualifikasi Pelatih. Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.
- 7) Waktu (Banyaknya Sesi). Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi.

Pendapat yang hampir sama juga dikemukakan oleh Vietzhal Rivai (2005: 65) bahwa dimensi dan indikator pendidikan dan pelatihan diantaranya adalah sebagai berikut: 1) Materi Pelatihan Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan. Indikatornya adalah : Kelengkapan Materi Pelatihan. 2) Metode Pelatihan Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan. Indikatornya adalah : metode pelatihan yang sesuai. 3) Pelatih (Instruktur) Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan. Indikatornya adalah : kemampuan Instruktur Pelatihan . 4) Peserta Pelatihan Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut. Pada langkah ini harus selalu di jaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan

benar-benar mengikuti program yang telah ditetapkan. Indikatornya adalah kemampuan peserta pelatihan dan motivasi peserta pelatihan. 5) Sarana Pelatihan Sarana pendukung Evaluasi pelatihan dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program, kelengkapan, dan kondisi yang merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai. Indikatornya adalah : kelengkapan peralatan, kondisi lingkungan, penyelenggara pelatihan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas menunjukkan bahwa ada banyak indikator pendidikan dan pelatihan bagi pegawai. Indikator pendidikan dan pelatihan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Wursanto (2009: 88) bahwa indikator diklat antara lain: 1) penilaian kebutuhan pelatihan, 2) pengembangan program pelatihan dan 3) evaluasi program pelatihan.

d. Jenis dan Jenjang Pendidikan dan Pelatihan

Pembagian dalam berbagai jenis pendidikan dan pelatihan, bukanlah dimaksudkan untuk menambah kompleksitas diklat itu sendiri, tetapi merupakan usaha untuk memudahkan pemahaman berbagai pendidikan dan pelatihan yang ada. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 pasal 4 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu:

1) Diklat Pra Jabatan

Pendidikan dan pelatihan prajabatan dilaksanakan bagi calon pegawai negeri sipil guna memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika pegawai negeri sipil, disamping pengetahuan dasar tentang system penyelenggaraan pemerintah negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Pendidikan dan pelatihan Pra Jabatan ini terdiri atas: Diklat Pra Jabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I, Diklat Pra Jabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II, dan Diklat Pra Jabatan Golongan III untuk menjadi PNS Golongan III.

Peserta diklat prajabatan adalah semua calon pegawai negeri sipil dan selambat-lambatnya dua tahun setelah penangkatannya sebagai calon pegawai negeri sipil. Calon pegawai negeri sipil wajib mengikuti dan lulus diklat prajabatan untuk diangkat sebagai pegawai negeri sipil. Bagi calon pegawai negeri sipil yang belum lulus dari diklat prajabatan, diwajibkan mengulang kembali sampai 2 kali. Apabila masih gagal, tidak dapat diangkat sebagai pegawai negeri sipil (diberhentikan secara hormat sebagai calon pegawai).

2) Diklat dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan

dengan sebaik-baiknya. Pendidikan dan pelatihan ini terdiri dari Diklat kepemimpinan, Diklat fungsional dan Diklat teknis. Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) adalah diklat yang memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, ketrampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur, sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu. Diklatpim dilaksanakan persyaratan kompetensi kepemimpinan Pegawai Pemerintah Jenjang Jabatan Struktural, tersusun atas Diklatpim Tingkat IV, untuk Jabatan Struktural Eselon IV, Diklatpim Tingkat III, untuk Jabatan Struktural Eselon III, Diklatpim Tingkat II, untuk Jabatan Struktural Eselon II, dan Diklatpim Tingkat I, untuk Jabatan Struktural Eselon I. Diklat Fungsional adalah diklat yang memberikan bekal pengetahuan dan/atau ketrampilan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai keahlian dan ketrampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional. Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai prasyarat kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing. Diklat Fungsional terdapat dua jenis, yaitu:

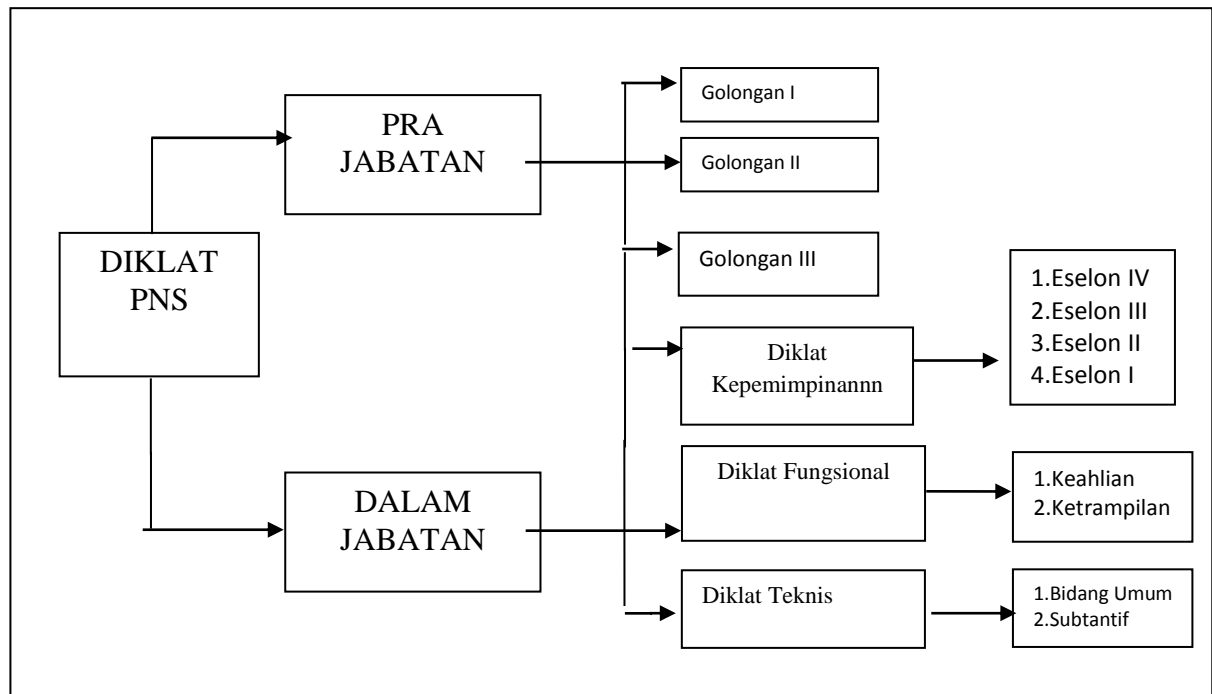
- a) Diklat fungsional keahlian yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keahlian fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.

- b) Diklat fungsional keterampilan yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keterampilan fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan. Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai prasyarat kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS. Kompetensi teknis adalah kemampuan PNS dalam bidang - bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing.

Bagi PNS yang belum memenuhi prasyarat kompetensi jabatan perlu mengikuti Diklat Teknis yang berkaitan dengan prasyarat kompetensi jabatan masing-masing. Terdapat dua Jenis Diklat Teknis, yaitu:

- a) Diklat teknis bidang umum/administrasi dan manajemen yaitu diklat yang memberikan keterampilan dan/atau penguasaan pengetahuan di bidang pelayanan teknis yang bersifat umum dan di bidang administrasi dan manajemen dalam menunjang tugas pokok instansi yang bersangkutan.
- b) Diklat teknis substantif yaitu diklat yang memberikan keterampilan dan/atau penguasaan pengetahuan teknis yang berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan.

Adapun gambaran tentang jenis dan jenjang pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dilihat melalui gambar 1 bawah:



Gambar 1. Bagan Jenis dan Jenjang Diklat

e. Tahapan dan Proses Pendidikan dan Pelatihan

Ambar T Sulistiyani & Rosidah (2009: 223) menyatakan bahwa program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencakup:

- Penilaian kebutuhan pelatihan yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan.
- Pengembangan program pelatihan (*development*) bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
- Evaluasi program pelatihan (*evaluation*) mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sondang P Siagian (2003: 185-187) bahwa ada tahap-tahap yang perlu ditempuh dalam pelatihan. Langkah-langkah tersebut, yaitu:

- a) **Penentuan Kebutuhan**
Analisis kebutuhan itu harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal yaitu masalah-masalah yang dihadapi sekarang dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul di masa depan.
- b) **Penentuan Sasaran**
Sasaran yang ingin dicapai itu dapat bersifat teknis akan tetapi dapat pula menyangkut tingkah laku atau mungkin juga kedua-duanya. Berbagai sasaran harus dinyatakan sejelas dan nyata mungkin, baik bagi para pelatih maupun para peserta.
- c) **Penetapan Isi Program**
Sifat suatu program pelatihan ditentukan paling sedikit oleh dua faktor, yaitu hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai.
- d) **Identifikasi Prinsip-prinsip Belajar**
Prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi (keterlibatan), repetisi (pengulangan), relevansi (kecocokan), pengalihan, dan umpan balik.
- e) **Pelaksanaan Program**
Penyelenggaraan program pelatihan sangat situasional sifatnya, artinya dengan penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta, penerapan prinsip-prinsip belajar tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses belajar mengajar.
- f) **Penilaian Pelaksanaan Program**
Pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi dapat dikatakan baik apabila terjadi dua hal, yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan sikap perilaku yang tercermin dalam sikap, disiplin, dan etos kerja.

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa tahapan dalam pendidikan dan pelatihan itu terdiri dari analisis kebutuhan, penentuan sasaran yang sesuai dengan isi program,

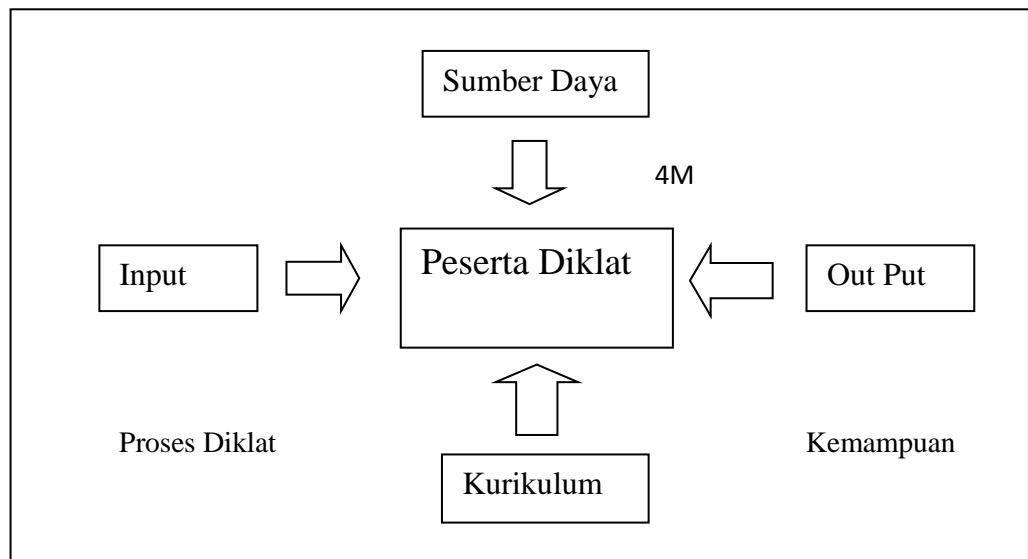
pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, dan penilaian pelaksanaan program.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran diklat yang mencakup aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Bila dilihat dari pendekatan sistem pendidikan dan pelatihan itu terdiri dari *Input* (sasaran diklat), *output* (perubahan perilaku), dan faktor yang mempengaruhi proses tersebut. Soekidjo Notoatmodjo (2003: 31) menjelaskan bahwa:

“Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pendidikan dan pelatihan. Secara nyata perubahan perilaku berbentuk peningkatan mutu kemampuan dan keterampilan dari sasaran pendidikan dan pelatihan. Teori pendidikan dan pelatihan factor yang mempengaruhi proses pendidikan dan pelatihan dibedakan menjadi dua yaitu perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*).”

Pendapat Soekidjo di atas sejalan dengan proses pendidikan dan pelatihan yang dikemukakan oleh Wursanto (2009: 89) bahwa hal-hal yang mempengaruhi diklat dibedakan mejadi dua, yaitu Perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*). Perangkat lunak dalam proses pendidikan dan pelatihan ini mencakup kurikulum, organisasi pendidikan dan pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar dan tenaga pengajar atau pelatih itu sendiri, sedangkan perangkat keras (*hardware*) yang juga besar pengaruhnya terhadap proses pendidikan dan pelatihan adalah fasilitas-fasilitas yang mencakup gedung, buku-buku referensi, alat bantu pendidikan, dan sebagainya. Pendekatan lain mengatakan bahwa faktor fasilitas, tenaga pengajar atau pelatih, alat

bantu pendidikan dan pelatihan atau peraga, metode belajar mengajar itu digolongkan menjadi sumber daya yang terdiri dari 4M (*man, maney, materil, dan methods*).



Gambar 2. Proses Pendidikan Dan Pelatihan
(Soekidjo, 2003 :3)

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003: 32), secara skema proses pendidikan dan pelatihan yang telah diuraikan di atas dapat dilihat pada gambar 2. Pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu siklus yang harus terjadi secara terus menerus.

f. Metode Diklat

Metode pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan aspek,

kognitif, afektif dan psikomotorik tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2003). Metode pendidikan dan pelatihan merupakan pendekatan terhadap cara penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003), terdapat dua macam metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan pegawai, yaitu :

1) Metode *On The Job Site* (di dalam pekerjaan)

Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai baru pada pegawai yang telah berpengalaman (senior). Hal ini berarti pegawai , itu minta kepada para pegawai yang sudah berpengalaman untuk membimbing atau mengajarkan pekerjaan yang baik kepada para pegawai baru. Menurut Handoko (2000), metode “*on-the-job site*” merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Latihan dengan menggunakan metode ini dilakukan di tempat kerja. Pegawai dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman (biasanya pegawai lain). Metode latihan ini dirasa lebih ekonomis karena pegawai langsung dilibatkan pada pekerjaan, bukan hanya simulasi sehingga tidak memerlukan waktu khusus. Metode-metode yang biasa digunakan dalam praktik adalah sebagai berikut :

- a. Pembekalan (*Coaching*), pimpinan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan rutin mereka. Pembekalan ini dianggap paling cocok karena memiliki keuntungan yang berupa interaksi antara pelatih dan peserta latihan.

- b. Rotasi Jabatan, pemindahan pegawai melalui jabatan yang bermacam-macam dan berbeda-beda.
 - c. Penugasan Sementara, di mana bawahan ditempatkan pada posisi manajemen tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan.
 - d. Magang (*Apprenticeship training*), pegawai baru dimagangkan pada seorang yang ahli dalam bidang tertentu. Para magang bekerja dan berlatih di bawah pengawasan langsung ahli tersebut. Biasanya metode ini digunakan untuk jenis pekerjaan yang memerlukan skill tinggi. Penyelenggaraan *on the job Site* mempunyai keuntungan dan kelemahan yang perlu mendapatkan perhatian dari organisasi.
- 2) Metode *Off The Job Site* (di luar pekerjaan), pendidikan dan pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti para pegawai sebagai peserta pendidikan dan pelatihan ke luar sementara dari kegiatan pekerjaannya. Metode ini mempunyai dua macam teknik, yaitu :

a. Teknik Presentasi Informasi

Teknik Presentasi Informasi adalah menyajikan informasi, yang tujuannya mengintroduksi pengetahuan, sikap dan keterampilan baru kepada para peserta. Harapan akhir dari proses pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta diadopsi oleh peserta pendidikan dan pelatihan di dalam pekerjaannya nanti. Yang termasuk teknik ini antara lain ceramah biasa, teknik diskusi, diskusi kelompok, teknik magang.

b. Teknik Simulasi

Simulasi adalah suatu penentuan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga, para peserta dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya. Dengan demikian, maka apabila peserta pendidikan dan pelatihan kembali ke tempat pekerjaan semula akan mampu melakukan pekerjaan yang disimulasikan tersebut. Metode-metode simulasi ini meliputi : simulator alat-alat, studi kasus, *role playing*, *in basket*.

Peserta pendidikan dan pelatihan diminta untuk memecahkan masalah-masalah tersebut sesuai dengan teori dan pengalaman yang dipunyai mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasinya. Seperti halnya penyelenggaraan *on the job site*, penyelenggaraan *off the job site* juga ada keuntungan dan kelemahannya. Menurut Moenir (2003: 23), Keuntungannya adalah :

- a. Tidak perlu secara masal dalam jumlah yang banyak (memenuhi rasio) karena sifatnya penitipan.
- b. Organisasi tidak disibukkan dengan pekerjaan tambahan dalam penyelenggaraan latihan tersebut.
- c. Peserta dapat memusatkan perhatian karena dapat melepaskan diri dari pekerjaan rutin.
- d. Peserta mempunyai pengetahuan yang relatif lebih luas, karena tidak terpaku pada lingkungan kerjanya sehari-hari dan dari segi lain dapat

memperluas pergaulan yang sangat bermanfaat dalam hubungan pekerjaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Kelemahannya adalah Peserta adakalanya tidak dapat langsung menerapkan pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dari latihan. Biaya yang dikeluarkan relatif lebih besar dari biaya apabila latihan itu diselenggarakan sendiri oleh organisasi atau instansi.

g. Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan

Kegiatan evaluasi merupakan kegiatan yang tidak terpisahkan dari kegiatan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan apapun bentuknya dan tingkatannya pada akhirnya untuk mencapai suatu perubahan perilaku baik individu maupun kelompok. Tujuan dari evaluasi pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil yaitu untuk mendapatkan dan menganalisis informasi untuk mengetahui tujuan jangka panjang dan jangka pendek, serta untuk mengetahui pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas instansi peserta diklat. Soebagio Atmodiwiro (2003: 166) menjelaskan bahwa:

“Evaluasi pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil adalah kegiatan untuk menentukan kemajuan pendidikan dan pelatihan dibandingkan dengan tujuan yang telah ditentukan dan usaha untuk memperoleh informasi bagi penyempurnaan program pendidikan dan pelatihan.”

Siswanto Sastrohadiwiryono (2003: 220-223) menjelaskan bahwa evaluasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui tingkat kemajuan yang telah dicapai oleh peserta pendidikan dan pelatihan dalam suatu periode proses belajar mengajar tertentu.
- b) Untuk mengetahui posisi atau kedudukan peserta dalam kelompoknya.
- c) Untuk mengetahui tingkat usaha yang telah dilakukan para peserta dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan.
- d) Untuk mengetahui efisiensi metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan.

Siswanto Sastrohadiwiryono (2003: 224-230) menjelaskan bahwa evaluasi diklat ini dilaksanakan pada waktu pra pendidikan dan pelatihan, selama pendidikan dan pelatihan, dan sesudah pendidikan dan pelatihan.

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a) Evaluasi Pra Pendidikan dan Pelatihan

Dilakukan pada saat sebelum peserta memasuki program diklat. Sebelum program diklat dimulai, dilaksanakan tes atau wawancara. Tujuan tes atau wawancara sebagai berikut: Tujuannya adalah untuk mengetahui reaksi peserta diklat tentang materi yang akan diajarkan, mengetahui tentang tingkat pengetahuan dan kemampuan teknis peserta. Bentuk evaluasi dapat berupa evaluasi reaksi dan evaluasi tingkat pengetahuan dan keterampilan teknis.

b) Evaluasi Selama Diklat

Dilakukan pada saat berlangsungnya diklat. Tujuannya adalah untuk mengetahui reaksi peserta terhadap materi diklat selama diklat, mengetahui hasil belajar selama mengikuti diklat, dan mengambil tindakan tertentu dalam upaya meningkatkan program yang akan datang.

c) Evaluasi Sesudah diklat

Dilakukan setelah 6 sampai dengan 12 bulan peserta diklat kembali ke instansi masing-masing. Tujuannya untuk mengetahui penerapan hasil pendidikan dan pelatihan oleh peserta diklat pada instansinya dan mengetahui permasalahan yang timbul.

Menurut Sayuti Moh Yakub (2003: 201) bahwa, “Evaluasi harus mencakup setiap elemen yang ada dalam program pendidikan dan pelatihan”. Hal ini dapat dicapai semaksimal mungkin dengan cara mengevaluasi elemen-elemen dasar antara lain: program, penyaji atau pengajar, peserta pelatihan dan hasil-hasil pekerjaan. Elemen ini digunakan sebagai dasar pengukuran dalam penilaian pendidikan dan pelatihan yang sudah dilaksanakan. Penilaian Pendidikan dan pelatihan ini berguna untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan program pendidikan dan pelatihan.

3. Tinjauan tentang Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Wibowo (2011:379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Menurut Hamzah B. Uno (2008: 66-67), kerja adalah sebagai

- 1) Aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia,
- 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat,
- 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan,
- 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan,
- 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Ngalm Purwanto, motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- 1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.

- 2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- 3) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu (2006: 72).

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Sementara motivasi kerja adalah daya dorong atau daya gerak yang dapat membangkitkan dan mengarahkan pegawai dalam menjalankan tugas kerjanya.

b. Tujuan dan Fungsi Motivasi Kerja

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006: 73).

Pendapat yang lain mengenai tujuan motivasi dikemukakan oleh Malayu S. P. Hasibuan (2006: 146) adalah :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika aturannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, antara lain:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi kerja sebagai motor penggerak pegawai dalam menjalankan tugas kerja. Sementara tujuan motivasi kerja adalah pada dasarnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mengefektifkan kinerja karyawan.

c. Aspek Motivasi Kerja

Banyak aspek motivasi kerja pada pegawai. Menurut Hamzah B.Uno (2008:116), indikator-indikator motivasi kerja mengacu pada teori kepuasan (*content theory*) yakni: 1) aspek tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi indikator kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan, dan menyatu dengan tugas. 2) Aspek Prestasi yang dicapainya, meliputi indikator dorongan untuk sukses , umpan balik dan unggul. 3) Aspek pengembangan diri, meliputi indikator peningkatan keterampilan dan dorongan untuk maju. 4) Aspek kemandirian dalam bertindak, meliputi indikator mandiri dalam bekerja dan suka pada tantangan.

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Malayu S. P. Hasibuan (2006: 148) bahwa indikator untuk mengetahui motivasi kerja pegawai antara lain: 1) fisiologis/kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak, pemberian bonus, uang makan uang transportasi, fasilitas perumahan dll, 2) keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan dan perlengkapan keselamatan kerja. 3) Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. 4) Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan

berdasarkan kemampuan. 5) Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang.

Pendapat yang berbeda juga dikemukakan oleh Veirtzal Rivai (2011: 56) yang mengungkapkan bahwa dimensi dari indikator motivasi kerja mengacu pada teori motivasi McClelland antara lain: 1) Kebutuhan berprestasi yang meliputi indikator berusaha melakukan sesuatu dengan cara baru dan kreatif, mencari feedback perbuatan, memilih resiko yang sedang dan mengambil tanggungjawab pribadi. 2) Kebutuhan berafiliasi, meliputi menyukai persahabatan, mencari persetujuan dari orang lain, lebih suka bekerjasama daripada berkompetensi. 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu, meliputi menyukai pekerjaan, sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan organisasi dan senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek motivasi kerja beragam dari berbagai pendapat ahli. Dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Hamzah B.Uno (2008:116) bahwa aspek motivasi kerja terdiri dari 1) aspek tanggung jawab dalam melakukan kerja, 2) Aspek Prestasi yang dicapainya, 3) Aspek pengembangan diri, 4) Aspek kemandirian.

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Jaka Alit (2013) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung” Hasil

penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan, diklat, dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. Relevansi dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kinerja pegawai dengan variabel yang sama adalah diklat dan kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya terdapat pada variable independen dalam penelitian ini yaitu gaya pemimpin dan disiplin pegawai. Jika pegawai di BKD mendapatkan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidangnya maka akan sangat berpengaruh pada kualitas kerjanya di BKD Kota Magelang seperti yang terjadi di PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Martha Monroza Siagian (2010) dalam skripsi “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment*. Data-data diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden sebanyak 72 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan koefisien korelasi *product moment* sebesar 5,6. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh antara variabel X (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 31,36%. Terdapat

persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Persamaannya terletak pada variabel penelitian dan metode penelitian, sedangkan perbedaan dalam penelitian ini terletak pada subjek penelitian yang dilakukan yaitu pegawai yang telah melakukan diklat pada BKD Kota Magelang.

3. Hasil penelitian (Iman Sukendar 2007), “Pengaruh Motivasi dan Diklat terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Pelalawan”. Tesis, Program Pascasarjana, Program Magister Administrasi Publik, Universitas Padjadjaran Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif, dengan ukuran sampel sebesar 82 orang dari populasi sebanyak 107 orang. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: Hasil uji statistika membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari pelaksanaan motivasi terhadap tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Pelalawan. Terdapat pengaruh yang signifikan dari pendidikan dan pelatihan terhadap tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan kabupaten Pelalawan, Terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari pelaksanaan kebijakan motivasi serta pendidikan dan pelatihan terhadap tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Pelalawan. Adapun pengaruh serentak dari dua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 93 persen. Adapun relevansi dari penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh Diklat dan Motivasi

Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Perbedaannya adalah lokasi yang dipilih oleh penulis dan jumlah sampel yang digunakan.

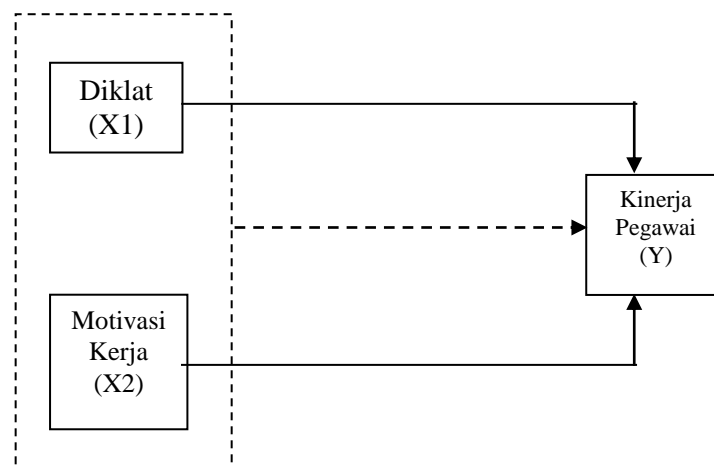
C. Kerangka Pikir

Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kota Magelang merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tujuan terwujudnya profesionalisme aparatur pemerintah daerah. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam menentukan keberhasilan aparatur pemerintah daerah dalam menjalankan tugasnya. Namun kenyataannya, BKPP Kota Magelang kinerja pegawai masih mengalami kendala diantaranya: pegawai datang terlambat, pegawai tidak menaati peraturan kerja, pegawai kurang menguasai sistem informasi kepegawaian (SIMPEG), pegawai belum menguasai bidang pekerjaannya. BKPP Kota Magelang telah memberikan diklat kepada pegawainya namun belum memberikan perubahan pada kinerja pegawainya. Hal ini dimungkinkan karena faktor diklat dan motivasi kerja pegawai.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan dalam organisasi memberikan manfaat yang besar bagi peserta diklat. Salah satu manfaat yang didapatkan dari diklat adalah dapat mengembangkan kemampuan, peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan dapat bekerja secara efisien. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diharapkan kinerja pegawai akan meningkat atau menjadi lebih baik dibandingkan

dengan sebelum diadakan pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk dilaksanakan secara berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Motivasi kerja sebagai aspek psikologis individu pegawai merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lembaga bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih semangat dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, diduga pendidikan dan pelatihan (diklat) dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPP Kota Magelang. Adapun kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan :

—————► : Pengaruh X1 dan X2 dengan Y

- - - - -► : Pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama dengan Y

D. Hipotesis Penelitian

Dari pembahasan teoritik dan kerangka berfikir maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

- Ha₁ : Terdapat pengaruh signifikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai di BKPP Kota Magelang.
- Ho₁ : Tidak terdapat pengaruh signifikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai di BKPP Kota Magelang.
- Ha₂ : Terdapat Pengaruh signifikan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di BKPP Kota Magelang.
- Ho₂ : Tidak terdapat Pengaruh signifikan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di BKPP Kota Magelang.
- Ha₃ : Terdapat Pengaruh signifikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di BKPP Kota Magelang.
- Ho₃ : Tidak Terdapat Pengaruh signifikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di BKPP Kota Magelang.

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sedangkan desain penelitian ini ialah penelitian *Ex Pose Facto*. Menurut Sugiyono (2012:7) penelitian *Ex Post Facto* adalah penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Magelang yang berlokasi di Jalan Jendral Sarwo Edie Wibowo No 2 kota magelang. Sedangkan waktu penelitian dimulai pada bulan September-Desember 2017.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Magelang yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2016 sebanyak 37 pegawai.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi Operasional mencakup uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan operasionalisasi dari suatu penelitian. Variabel penelitian ini ditentukan oleh landasan teori yaitu

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Kinerja Pegawai. Secara operasional kedua variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai

Kinerja Pegawai adalah serangkaian prestasi atau hasil yang diperoleh dari kegiatan atau pekerjaan selama beberapa waktu tertentu. Pengukuran kinerja pegawai dilakukan dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka. Terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu dengan indikator penilaian kinerja penilaian kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin dalam bekerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2004: 67).

2. Variabel bebas (X_1) Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) :

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia terutama pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan mempunyai andil yang besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Dalam hal ini pendidikan dan pelatihan sebagai variabel bebas, diukur melalui penilaian kebutuhan diklat, pengembangan program diklat, evaluasi program diklat.

3. Variabel bebas (X_2) Motivasi :

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan

motivasi kerja. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Hamzah B.Uno (2008:112), yaitu tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak.

E. Populasi dan Sampel

a. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BKP Kota Magelang yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2016 yang berjumlah 37 orang.

b. Sampel Penelitian

Sampel penelitian yang digunakan adalah sampel bertujuan atau *purposive sample*, yaitu teknik penarikan sampel dengan cara sengaja atau merujuk langsung pada orang yang dapat mewakili populasi. Oleh karena itu, pemilihan sampel dalam penelitian ini dipilih dengan pertimbangan bahwa orang tersebut dapat memberi keterangan yang mendukung penelitian. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 orang. Hal tersebut dikarenakan terdapat peserta diklat yang mengikuti diklat dalam 2 tahun sebanyak dua kali. Sehingga menggunakan sampel sebanyak 37 orang.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket /Kuesioner

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden. Data yang diminta dari responden adalah hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Magelang. Isi angket/ kuisisioner berupaya untuk mengetahui tentang penilaian kebutuhan pelatihan, pengembangan program pelatihan dan evaluasi program pelatihan. Sedangkan yang digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja dalam penelitian ini meliputi aspek tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak. Terkait dengan kinerja pegawai terdiri dari kualitas, kuantitas, pengetahuan tentang pekerjaan, disiplin kerja, inisiatif dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang tersedia dalam bentuk arsip atau buku yang mendukung penelitian. Pengumpulan data dengan dokumentasi yang diperoleh dari hasil laporan dan keterangan tertulis, tergambar, maupun tercetak yaitu berupa data organisasi, data peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan yang berupa daftar peserta diklat, jenis diklat,

lamanya diklat, dan materi diklat selama mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

G. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa pedoman wawancara, pedoman angket dan pedoman dokumentasi untuk memperoleh data mengenai pendidikan dan pelatihan serta kinerja pegawai. Adapun instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner/Angket

Data dalam penelitian ini harus diubah menjadi angka-angka yaitu dengan penyekoran. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala bertingkat. Skala ini digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap rangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Dalam angket ini digunakan beberapa alternatif pilihan jawaban sehingga responden cukup memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang tersedia. Penetapan skor diberikan pada tiap-tiap butir instrumen menggunakan skala *likert*, Penilaian jawaban bergerak dari nilai 1 sampai nilai 4 dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 1. Skor Penilaian Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor Respon Pernyataan
Selalu (SL)	4
Sering (SR)	3
Kadang (KD)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Instrumen angket digunakan untuk mengukur variabel Pendidikan dan pelatihan (X₁), variabel Motivasi Kerja (X₂), dan variabel Kinerja pegawai (Y). Angket disusun berdasarkan kisi-kisi instrumen dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun kisi-kisi masing-masing instrumen penelitian ini yaitu:

Tabel 2. Kisi-Kisi instrumen kuesioner

No	Instrumen	Indikator	No item
1.	Pendidikan dan pelatihan (X ₁)	Penilaian kebutuhan pelatihan	1,2,3,4,5,6,7,8
		Pengembangan program pelatihan	9,10, 11
		Evaluasi program pelatihan	12, 13 ,14, 15
2.	Motivasi Kerja (X ₂)	Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	1,2,3,4
		Prestasi yang ingin dicapainya	5,6,7
		Pengembangan diri	8,9
		Kemandirian dalam bertindak	10,11
3.	Kinerja pegawai (Y)	Kualitas pekerjaan	1,2,3,4
		Kuantitas pekerjaan	5,6 ,7
		Pengetahuan Pekerjaan	8,9
		Disiplin Kerja	10, 11
		Inisiatif	12,13
		Tanggung Jawab	14,15

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket tertutup, yaitu kuesioner yang disusun dengan menyediakan pilihan jawaban lengkap sehingga responden hanya memilih salah satu jawaban yang telah tersedia. Angket dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk skala bertingkat yang

telah dimodifikasi sesuai dengan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKP Kota Magelang yang dibuat dengan 4 alternatif jawaban sehingga responden hanya memberikan tanda (✓) pada jawaban yang tersedia dan sesuai dengan keadaan mereka sesungguhnya. Alternatif jawaban diberi kriteria kriteria tertentu antara lain:

- a) Selalu (SL) memiliki kriteria antara >75%-100% dan diberi skor 4.
- b) Sering (SR) memiliki kriteria antara >50%-75% dan diberi skor 3.
- c) Kadang–Kadang (KD) memiliki kriteria antara >25%-50% dan diberi skor 2.
- d) Tidak Pernah (TP) memiliki kriteria antara >0%-25% dan diberi skor 1

2. Dokumentasi

Instrumen dokumentasi dalam penelitian ini berupa data-data yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan dan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Magelang. Data tersebut adalah: a) profil BKPP Kota Magelang, b) visi dan misi BKPP Kota Magelang, c) struktur organisasi BKPP Kota Magelang, dan 4) tugas dan fungsi dalam struktur organisasi.

H. Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen perlu dilakukan sebelum melakukan penelitian. Hal ini dimaksudkan agar instrumen yang akan digunakan dalam mengukur

variabel memiliki validitas dan reliabilitas sesuai dengan ketentuan. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut telah melalui uji reliabilitas.

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas adalah suatu alat yang menunjukkan seberapa jauh suatu instrumen memiliki ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. Suharsimi (2006: 168) mengatakan, tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrument menggunakan rumus *korelasi Product Moment* dari Karl Pearson, sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{N \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

R_{xy} : koefisien korelasi antara X dan Y

N : Jumlah subyek

$\sum X$: Jumlah skor butir

$\sum Y$: Jumlah skor total

$\sum x^2$: jumlah kuadrat dari skor butir

$\sum y^2$: Jumlah Kuadrat dari skor total

$\sum xy$: Jumlah perkalian antara skor butir dan skor total

(Sugiyono, 2012:356)

Untuk menentukan instrumen valid atau tidak adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5%, maka instrumen tersebut dikatakan valid.

- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5%, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

Uji coba instrumen dalam penelitian ini dilakukan pada 20 Pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan pada Dinas Pengelolaan Pendapatan Dan Keuangan Daerah Kota Magelang dengan lembar angket/kuesioner variabel pendidikan dan pelatihan berjumlah 15 butir pernyataan, lembar angket/kuesioner variabel kinerja pegawai berjumlah 15 butir pernyataan dan lembar angket/kuesioner variabel motivasi kerja berjumlah 11 butir pernyataan, yang kemudian dilakukan analisis dengan bantuan *SPSS Statistics 20.0 for Windows*. Hasil uji validitas dirangkum dalam tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah butir semula	Jumlah butir gugur	Nomor butir gugur	Jumlah butir valid
Kinerja Pegawai (y)	15	0	0	15
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	15	2	6,8	13
Motivasi Kerja (X2)	11	1	10	10
Jumlah	41	3	3	38

Sumber: Data primer hasil uji validitas instrumen dengan bantuan *SPSS Statistics 23.0 for Windows*.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa untuk lembar angket/kuesioner variabel pendidikan dan pelatihan (X), butir pernyataan yang valid berjumlah 13 butir dengan butir gugur sebanyak 2 butir dan lembar angket/kuesioner variabel kinerja pegawai (Y) butir yang valid berjumlah 15 butir. Butir-butir yang gugur atau tidak valid telah dihilangkan dan butir yang valid menurut peneliti masih cukup mewakili

masing-masing indicator yang ingin diungkapkan, sehingga instrumen tersebut masih layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Selain harus valid, instrumen juga harus memenuhi standar reliabilitas. Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur derajat konsistensi suatu alat ukur. Suatu hasil pengukuran dapat dikatakan reliabel jika alat pengukur tersebut dapat dipercaya, sehingga mendapatkan hasil yang tetap dan konsisten. Dalam menghitung reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Rumus *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya berbentuk skala. Rumus reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_i = k \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum a_b^2}{a_t^2} \right\}$$

r_{11} = reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir soal

$\sum a_b^2$ = jumlah varian-varian butir

$\sum a_t^2$ = varian total

(Suharsimi Arikunto, 2010 : 239)

Selanjutnya hasil perhitungan r_{11} yang diperoleh diinterpretasikan dengan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Tabel pedoman yang digunakan adalah tabel pedoman menurut Sugiyono (2012: 231).

Tabel 4. Tabel Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Intepretasi
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien alpha sama dengan atau lebih besar dari 0,600. Uji reliabilitas dalam penelitian ini juga menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20 4 for windows* dengan uji keterandalan teknik *Cronbach Alpha*. Berdasarkan hasil analisis komputer dengan program SPSS 20.0 dari instrumen Diklat, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai diperoleh koefisien alpha sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian:

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Diklat	0,828	Sangat kuat
Motivasi Kerja	0,614	Kuat
Kinerja Pegawai	0,848	Sangat kuat

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskripsi data meliputi mean, median, modus, dan standar deviasi. Data tersebut kemudian dibuat dalam tabel distribusi frekuensi yang digambarkan dalam histogram dan *pie chart* untuk setiap variabel

penelitian. Analisis data deskriptif dapat diperoleh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menghitung mean, median, modus dan standar deviasi

Penghitungan mean, median, modus, standar deviasi, minimal, maximum dan sum.

b. Tabel distribusi frekuensi

1) Menentukan kelas interval

Menentukan kelas interval dapat menggunakan rumus

Strurges yaitu:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan

K : jumlah kelas interval

n : jumlah data

log : logaritma

2) Menghitung rentang kelas

Untuk menghitung rentang kelas menggunakan rumus :

Rentang kelas = skor tertinggi – skor terendah

3) Menentukan panjang kelas interval

Menghitung panjang kelas interval menggunakan rumus :

Panjang kelas interval = rentang kelas : jumlah kelas interval

c. Histogram

Histogram dibuat berdasarkan data dan frekuensi yang telah ditampilkan ke dalam tabel distribusi frekuensi.

d. Tabel kecenderungan variabel

Kecenderungan masing-masing variabel dilakukan dengan pengkategorian skor yang diperoleh menggunakan mean ideal (M_i) dan nilai standar deviasi ideal (SD_i). Kategori variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 (Azwar, 2012: 148):

Sangat Baik	: $X > M + 1,5 SD$
Baik	: $M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$
Cukup	: $M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$
Kurang	: $M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$
Sangat Kurang	: $X \leq M - 1,5 SD$

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah skor untuk tiap-tiap variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Djarwanto (2003:50) mengemukakan uji normalitas ini menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* :

$$D = [S_{n1}(x) - S_{n2}(x)]$$

Keterangan :

D = Selisih Maksimal

S_{n1} = Frekuensi kumulatif relatif

S_{n2} = Frekuensi kumulatif teoritis

Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak, dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas atau signifikansi. Jika probabilitas atau signifikansi hasil

hitungan lebih besar dari 0,05 berarti distribusi datanya normal sedangkan jika kurang dari 0,05 maka distribusi datanya tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan linear atau tidak.

Rumus:

$$F_{\text{reg}}: \frac{RK_{\text{reg}}}{RK_{\text{res}}}$$

Keterangan:

F_{reg} : harga bilangan F untuk garis regresi

RK_{reg} : rerata kuadrat garis regresi

RK_{res} : rerata kuadrat residu

(Sutrisno Hadi, 2004: 13)

Selanjutnya harga F yang diperoleh dikonsultasikan dengan harga F_{tabel} . Jika F_{hitung} lebih kecil atau sama dengan F_{tabel} berarti hubungan kriterium dengan prediktor mempunyai hubungan linear. Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} berarti hubungan kriterium dengan prediktor mempunyai hubungan non linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan sebagai syarat analisis regresi ganda. Menguji ada tidaknya multikolinearitas antar variabel bebas dilakukan dengan menyelidiki berapa interkorelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas adalah adanya hubungan yang sempurna atau pasti

diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi.

Rumus:

$$r_{xy} : \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N : jumlah subjek/responden

$\sum xy$: total perkalian X dan Y

$\sum x$: jumlah skor variabel bebas pertama

$\sum y$: jumlah skor variabel bebas kedua

$\sum x^2$: total kuadrat skor variabel bebas pertama

$\sum y^2$: total kuadrat skor variabel bebas kedua

(Suharsimi Arikunto, 2006: 170)

Syarat terjadinya multikolinearitas adalah jika harga interkorelasi antar variabel bebas sama dengan atau lebih besar dari 0,800. Apabila harga interkorelasi antar variabel bebas kurang dari 0,800 berarti tidak terjadi multikolinearitas. Analisis data dapat dilanjutkan apabila tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi satu prediktor dan analisis regresi dua prediktor. Analisis regresi satu prediktor (analisis regresi sederhana) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pertama (X_1) atau variabel bebas kedua (X_2) terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi dua prediktor (analisis regresi ganda) digunakan untuk

mengetahui pengaruh variabel bebas baik pertama atau kedua secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

a. Analisis regresi satu prediktor (regresi sederhana)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pertama (X_1) terhadap variabel terikat (Y) dan pengaruh variabel bebas kedua (X_2) terhadap variabel terikat (Y), dengan langkah:

1) Membuat garis regresi satu prediktor Rumus:

$$Y = aX + K$$

Keterangan:

Y : kriterium

a : bilangan koefisien prediktor : prediktor

X : bilangan konstan

(Sutrisno Hadi, 2004: 5)

Harga a dan K dapat dicari dengan rumus:

$$\sum XY : a \sum X^2 + K \sum X$$

$$\sum Y : a \sum X + NK$$

2) Mencari koefisien korelasi/ r_{X_1Y} dan r_{X_2Y} antara prediktor X_1 dengan kriterium Y dan prediktor X_2 dengan kriterium Y, menggunakan teknik korelasi tangkar dari Pearson dengan rumus:

$$r_{xy} : \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum xy$: Jumlah produk antara X dengan Y

$\sum X^2$: jumlah kuadrat skor prediktor X

$\sum y^2$: jumlah kuadrat skor kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 4)

- 3) Mencari koefisien determinasi/ $r^2_{x_1y}$ dan $r^2_{x_2y}$ antara prediktor x_1 dengan Y dan X_2 dengan Y .

Rumus:

$$r^2_{x_1y} : \frac{a_1 \sum x_1 y}{\sum y^2}$$

$$r^2_{x_2y} : \frac{a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

keterangan:

$r^2_{x_1y}$: koefisien determinasi antara X_1 dengan Y

$r^2_{x_2y}$: koefisien determinasi antara X_2 dengan Y

a_1 : koefisien prediktor X ,

a_2 : koefisien prediktor XZ

$\sum x_1 y$: jumlah produk antara X , dengan Y

$\sum x_2 y$: jumlah produk antara Xz dengan Y

$\sum y^2$: jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

- 4) Mencari nilai t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas (X) secara mandiri terhadap variabel terikat (Y).

Rumus :

$$t : \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah populasi

r^2 : koefisien determinasi

(Sugiyono, 2007: 234)

Selanjutnya harga t yang didapat dikonsultasikan dengan harga t_{tabel} , apabila harga t_{hitung} sama dengan atau lebih besar dari harga t_{tabel}

pada taraf signifikansi 5%, maka antara variabel bebas dengan variabel terikat berpengaruh secara signifikan, sebaliknya jika harga t_{hitung} kurang dari harga t_{tabel} , maka variabel bebas terhadap variabel terikat tidak berpengaruh secara signifikan.

b. Analisis regresi dua prediktor (regresi ganda)

1) Membuat persamaan garis regresi 2 prediktor Rumus:

$$Y : a_1X_1 + a_2X_2 + K$$

Keterangan:

Y : kriterium

X_1X_2 : prediktor 1 dan prediktor 2

a_1 : koefisien prediktor 1

a_2 : koefisien prediktor 2

K : bilangan konstan/konstanta

(Sutrisno Hadi, 2004: 18)

2) Mencari koefisien korelasi ganda/ $R_{y(1,2)}$ antara prediktor X_1, X_2 dengan kriterium Y dengan rumus:

$$R_{y(1,2)} : \frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

$R_{y(1,2)}$: koefisien korelasi ganda antara Y dan X_1, X_2

a_1 : koefisien prediktor X_1

a_2 : koefisien prediktor X_2

$\sum x_1 y$: jumlah produk antara X_1 dan Y

$\sum x_2 y$: jumlah produk antara X_2 dan Y

$\sum y^2$: jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

3) Mencari koefisien determinasi ganda/ $R^2_{y(1,2)}$ antara prediktor X_1 dan X_2 dengan kriterium Y.

Rumus:

$$R^2_{y(1,2)} : \frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

$R^2_{y(1,2)}$: koefisien determinasi ganda antara X_1 , X_2 dengan Y

a_1 : koefisien prediktor X_1

a_2 : koefisien prediktor X_2

$\sum x_1 y$: jumlah produk antara X_1 dan Y

$\sum x_2 y$: jumlah produk antara X_2 dan Y

$\sum y^2$: jumlah kuadrat kriteria Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

Selanjutnya F_{hitung} dikonsultasikan dengan F_{tabel} dengan derajat kebebasan (db) melawan $N-m-1$ pada taraf signifikansi 5%. Apabila F_{hitung} sama dengan atau lebih besar dari F_{tabel} , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan.

4) Menguji signifikansi dengan uji F

Rumus:

$$F_{reg} : \frac{R^2(N-m-1)}{m-1-R^2}$$

Keterangan:

F_{reg} : harga F garis regresi

N : cacah kasus

m : cacah prediktor

R^2 : koefisien determinasi

(Sutrisno Hadi, 2004:23)

5) Mencari Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

a) Sumbangan relatif (SR %)

Rumus:

$$\text{Prediktor } X_1 : \text{SR \%} : \frac{a_1 \sum x_1 y}{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y} \times 100\%$$

$$\text{Prediktor } X_2 : \text{SR \%} : \frac{a_2 \sum x_2 y}{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y} \times 100\%$$

Keterangan:

SR % X_1 : sumbangan relatif prediktor X_1

SR % X_2 : sumbangan relatif prediktor X_2

a_1 : koefisien prediktor X_1

a_2 : koefisien prediktor X_2

$\sum x_1 y$: jumlah produk antara X_1 dan Y

$\sum x_2 y$: jumlah produk antara X_2 dan Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 37)

b) Sumbangan Efektif (SE %)

Rumus:

$$\text{Prediktor } X_1 : \text{SE \% } X_1 : \text{SR \% } X_1 \times R^2$$

$$\text{Prediktor } X_2 : \text{SE \% } X_2 : \text{SR \% } X_2 \times R^2$$

Keterangan:

SE % X_1 : sumbangan efektif X_1

SE % X_2 : sumbangan efektif X_2

R^2 : koefisien determinasi ganda

(Sutrisno Hadi, 2004: 39)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini disajikan secara berturut-turut mengenai laporan hasil penelitian yang telah dilakukan meliputi deskripsi hasil penelitian, hasil uji hipotesis, pembahasan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh diklat jabatan dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai negeri sipil di BKPP Kota Magelang yang berjumlah 37 orang.

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Alamat BKPP Kota Magelang

Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Kepegawaian Pendidikan Pelatihan (BKPP) Kota Magelang yang beralamat di Jalan Jendral Sarwo Edie Wibowo No 2 Kota Magelang.

2. Visi dan Misi BKPP Kota Magelang

Dalam menjalankan tugasnya, BKPP Kota Magelang memiliki visi yaitu “Terwujudnya aparat yang profesional dan bermoral”. Misi BKPP Kota Magelang antara lain:

- a. Melaksanakan perencanaan dan pengembangan aparatr sesuai kapasitas dan kompetensinya dalam rangka peningkatan pelayanan public.
- b. Meningkatkan pengelolaan kearsipann dan dokumen pegawai yang didukung illmu pengetahuan dan teknologi.

- c. Meningkatkan kedisiplinan, kesejahteraan dan penghargaan kepada aparatur sesuai norma, standar dan prosedur pperundang-undangan yang berlaku.
- d. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.

Strategi yang dilakukan oleh BKPP Kota Magelang dalam menoptimalkan visi dan misinya antara lain:

- a. Penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan perangkat daerah.
- b. Peningkatan SDM aparatur pemerintah.
- c. Peningkatan budaya kerja.
- d. Peningkatan pelayanan publik yang transparan dan efisien.

3. Susunan Organisasi BKPP Kota Magelang

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota magelang terdiri atas; 1 orang pejabat eselon II, 3 orang pejabat eselon III terdiri dari 1 orang sekretaris dan 2 orang kepala bidang, 8 pejabat eselon IV terdiri dari 2 orang Kepala Sub Bagian dan 6 orang Kepala Sub Bidang, 4 orang Pejabat Fungsional, didukung 22 orang staf, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
- b. Sekretaris, membawahi 2 Kepala Bub bagian yaitu:
 - 1) Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan
 - 2) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- c. Kepala Bidang Pengembangan, Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan, membawahi 3 Kepala Sub Bidang yaitu:

- 1) Kepala Sub Bidang Pengembangan Karier
 - 2) Kepala Sub Bidang Pembinaan Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai
 - 3) Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan
- d. Kepala Bidang Data dan Mutasi, Membawahi 3 Kepala Sub Bidang yaitu:
- 1) Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian Pegawai
 - 2) Kepala Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian
 - 3) Kepala Sub Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian

4. Tugas dan Fungsi dalam Struktur Organisasi BKPP Kota Magelang

Tugas dan fungsi dalam struktur organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan Pelatihan (BKPP) Kota Magelang dijabarkan sebagai berikut:

a. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Tugas kepala BKPP adalah menyusun program dan pengelolaan keuangan serta urusan umum dan kepegawaian di lingkungan badan. Fungsi Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Magelang meliputi: penyusunan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya, pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya, pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sesuai dengan lingkup tugasnya dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Sekretaris

Tugas pokok membantu kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam penyusunan program dan pengelolaan keuangan serta urusan umum dan kepegawaian di lingkungan badan. Fungsi sekretaris meliputi: pengkoordinasian bidang-bidang dalam rangka penyusunan rencana strategis, program dan kegiatan serta penyusunan laporan tahunan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, perencanaan penyusunan program dan kegiatan di lingkup Sekretariat, pelaksanaan pengelolaan urusan program, keuangan, umum dan kepegawaian Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, pelayanan administrasi kepada seluruh satuan organisasi di lingkup Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dan Pengawasan dan pengendalian program dan kegiatan Sekretariat. Tugas sekretaris antara lain: menyusun rencana program dan kegiatan Sekretariat, mengkoordinir penyusunan dokumen perencanaan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, mengkoordinir penyusunan program dan kegiatan tahunan di lingkup Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dan mengkoordinir penyusunan rencana kerja anggaran dan dokumen pelaksanaan anggaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.

c. Kepala Bidang Pengembangan, Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan

Tugas pokok membantu Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam melaksanakan urusan pengembangan, pembinaan,

pendidikan dan pelatihan kepegawaian. Fungsinya antara lain: perencanaan penyusunan program dan kegiatan bidang pengembangan, pembinaan, pendidikan dan pelatihan, pengkoordinasian pelaksanaan program dan kegiatan bidang pengembangan, pembinaan, pendidikan dan pelatihan, pelaksanaan kegiatan bidang pengembangan, pembinaan, pendidikan dan pelatihan, dan pembinaan dan pengendalian program serta kegiatan dalam bidang pengembangan, pembinaan, pendidikan dan pelatihan.

Tugas secara khusus kepala Bidang Pengembangan, Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan meliputi: menyusun rencana program dan kegiatan Bidang Pengembangan, Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan, menganalisis dan mengkaji data dan informasi sebagai bahan perumusan kebijakan teknis Pengembangan, Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan, mengkoordinir pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian dari dan dalam jabatan structural dan fungsional, menyelia pembuatan surat tugas PLT dan PLH, mengkoordinir penyiapan bahan administrasi Tim Penilai Kinerja ASN. Bidang bawah koordinasi Kepala Bidang Pengembangan Pembinaan dan Pelatihan meliputi : Kepala Sub Bidang Pengembangan Karier, Kepala Sub Bidang Pembinaan Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai, dan Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan.

d. Kepala Bidang Data dan Mutasi

Tugas pokok membantu Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam bidang data dan mutasi sesuai ketentuan peraturan

Perundang-Undangan yang berlaku dan arahan pimpinan untuk optimalisasi pelaksanaan tugas. Fungsi kepala Bidang Data dan Mutasi meliputi: perencanaan penyusunan program dan kegiatan Bidang Data dan Mutasi, pengkoordinasian pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Data dan Mutasi, pelaksanaan kegiatan Bidang Data dan Mutasi dan pembinaan dan pengendalian Program dan Kegiatan Bidang Data dan Mutasi. Tugas secara khusus kepala Bidang Data dan Mutasi meliputi: menyusun rencana Program dan kegiatan Bidang Data dan Mutasi, menganalisis dan mengkaji data dan informasi sebagai bahan perumusan kebijakan teknis Bidang Data dan Mutasi, mengkoordinir penyusunan formasi kebutuhan ASN, mengkoordinir penyelenggaraan pengadaan ASN dan seleksi administrasi pendidikan ikatan dinas, mengkoordinir pelaksanaan pengangkatan ASN dan menyelia pengelolaan administrasi pension dan tabungan hari tua. Bidang kepala mutasi meliputi: Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian Pegawai, Kepala Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian dan Kepala Sub Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian.

5. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data penelitian ini berdasarkan jawaban kuesioner yang didapat dari responden kemudian dianalisis untuk mengetahui deskripsi diklat jabatan, motivasi kerja dan kinerja PNS. Dalam hal ini analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Berikut ini akan disajikan data penilaian siswa terhadap masing-masing variabel penelitian:

a. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Data variabel diklat diperoleh melalui angket variabel diklat jabatan dengan 13 butir pernyataan dan jumlah responden 37 orang. Berdasarkan data diklat jabatan yang diolah menggunakan program *SPSS Versi 20.0 for windows* maka diperoleh skor tertinggi sebesar 52,00 dan skor terendah sebesar 25,00. Hasil analisis menunjukkan rerata (mean) sebesar 39,51, median 38,00, modus 36,00 dan standar deviasi sebesar 7,15.

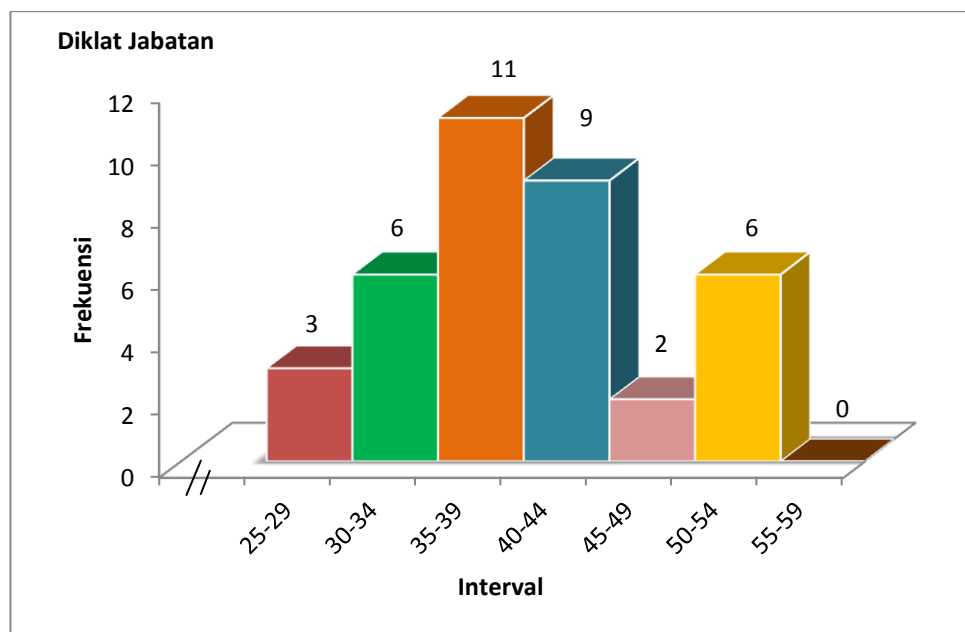
Selanjutnya jumlah kelas dapat dihitung dengan menggunakan rumus $1 + 3.3 \log n$, dimana n adalah subjek penelitian. Dari perhitungan diketahui bahwa $n = 37$ sehingga diperoleh banyak kelas $1 + 3.3 \log 37 = 6,18$ dibulatkan menjadi 7 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar $52 - 25 = 27$. Dengan diketahui rentang data maka panjang kelas dengan rumus rentang/kelas diperoleh sebesar 4. Tabel distribusi frekuensi variabel diklat jabatan disajikan Tabel 6:

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Diklat Jabatan

No.	Interval	frekuensi	Persentase
1	55 - 59	0	0.00%
2	50 - 54	6	16.22%
3	45 - 49	2	5.41%
4	40 - 44	9	24.32%
5	35 - 39	11	29.73%
6	30 - 34	6	16.22%
7	25 - 29	3	8.11%
Jumlah		37	100.00%

(Sumber: Hasil olah data, 2017)

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa frekuensi variabel diklat jabatan pada interval 25-29 sebanyak 3 orang (8,1%), interval 30-34 dan interval 50-54 sebanyak 6 orang (16,22%), interval 35-39 sebanyak 11 orang (29,73%), dan interval 45-49 sebanyak 6 orang (16,22%). Berdasarkan distribusi frekuensi variabel diklat jabatan di atas dapat digambarkan diagram pie yang disajikan pada Gambar 4.



Gambar 4.
Grafik Distribusi Frekuensi Variabel Diklat Jabatan

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan bahwa frekuensi variabel diklat jabatan sebanyak 11 orang paling banyak berada pada interval 35-39. Sementara sebanyak 2 orang paling sedikit berada pada interval 45-49. Penentuan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui yaitu 13 dan 52, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (S_{di}) dengan rumus $S_{di} = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$.

Berdasarkan acuan norma di atas, *mean ideal* variabel diklat jabatan adalah 32,5. *Standar deviasi ideal* adalah 6,5. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 5 kelas sebagai berikut:

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan, adapun distribusi kecenderungan variabel diklat jabatan sebagai berikut

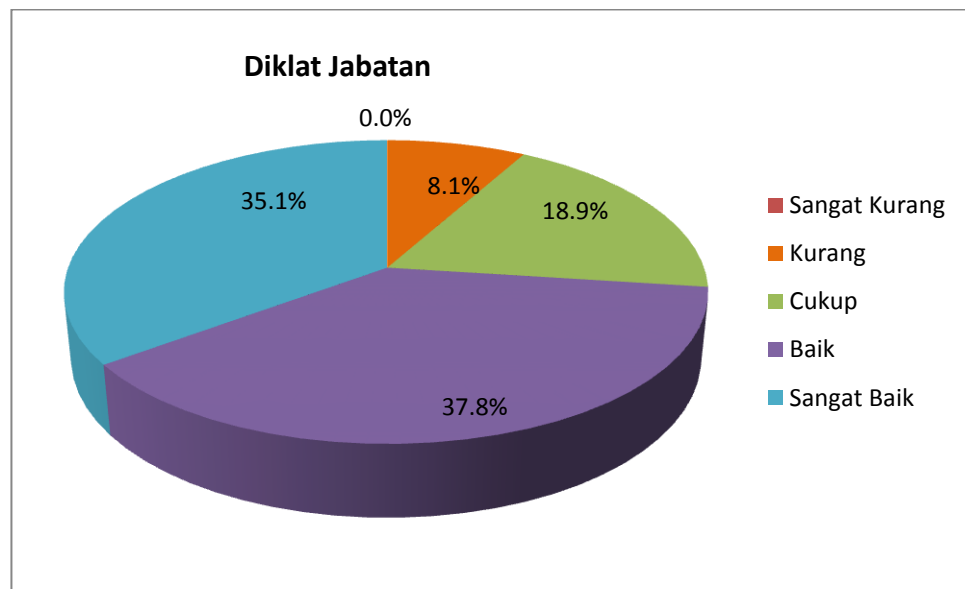
Sangat Baik	: $X > M + 1,5 \text{ SD}$
Baik	: $M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$
Cukup	: $M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$
Kurang	: $M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$
Sangat Kurang	: $X \leq M - 1,5 \text{ SD}$

Tabel 7. Hasil Uji Kategorisasi Variabel Diklat Jabatan

No	Skor	Frekuensi	Persentase %	Kategori
1	$> 42,3$	13	35,1	Sangat Baik
2	35,9-42,3	14	37,8	Baik
3	29,4-35,8	7	18,9	Cukup
4	22,9-29,3	3	8,1	Kurang
5	$\leq 22,8$	0	0,0	Sangat Kurang
Total		37	100	

(Sumber: Hasil olah data, 2017)

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel diklat jabatan pada kategori sangat baik sebanyak 13 orang (35,1%), kategori baik sebanyak 14 orang (37,8%), kategori cukup sebanyak 7 orang (18,9%) dan kategori kurang sebanyak 3 orang (8,1%). Sementara kategori sangat kurang tidak ada. Berdasarkan uji kategorisasi variabel diklat jabatan di atas dapat digambarkan diagram pie pada gambar berikut.



Gambar 5.
Diagram Pie Kecenderungan Variabel Diklat Jabatan

Berdasarkan Gambar 5 menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa diklat jabatan dalam kategori baik sebanyak 37,8% dan paling sedikit dalam kategori kurang sebanyak 8,1%. Dengan demikian, kecenderungan diklat jabatan mayoritas responden menyatakan dalam kategori baik. Meskipun ada yang menyatakan kategori kurang sebanyak 8,1%. Hal ini dimungkinkan karena belum semua pegawai negeri sipil mendapatkan kesempatan diklat jabatan secara intens dan berkelanjutan.

b. Motivasi Kerja

Data variabel motivasi kerja diperoleh melalui angket variabel motivasi kerja dengan 10 butir pertanyaan dan jumlah responden 37 orang. Berdasarkan data motivasi kerja yang diolah menggunakan program *SPSS Versi 20.0 for windows* maka diperoleh skor tertinggi sebesar 39,00 dan skor

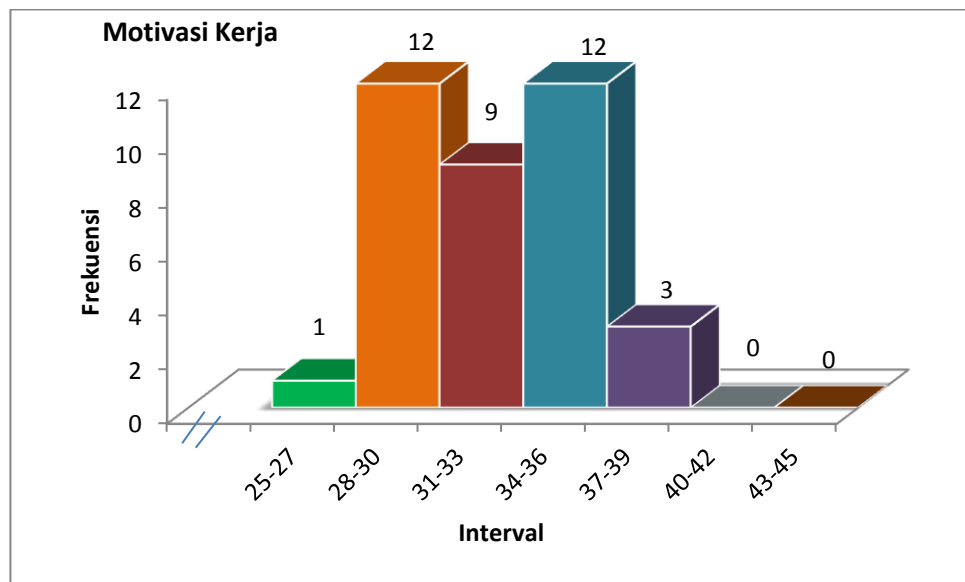
terendah sebesar 25,00. Hasil analisis menunjukkan rerata (mean) sebesar 32,35; median 32,00; modus 30,00 dan standar deviasi sebesar 3,13. Kemudian jumlah kelas dapat dihitung dengan menggunakan rumus $1 + 3.3 \log n$, dimana n adalah subjek penelitian. Dari perhitungan diketahui bahwa $n = 37$ sehingga diperoleh banyak kelas $1 + 3.3 \log 37 = 6,18$ dibulatkan menjadi 7 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar $39.00 - 25.00 = 14$. Dengan diketahui rentang data maka panjang kelas dengan rumus rentang/kelas diperoleh sebesar 2. Tabel 9 disajikan tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No.	Interval	frekuensi	Persentase
1	43 - 45	0	0.00%
2	40 - 42	0	0.00%
3	37 - 39	3	8.11%
4	34 - 36	12	32.43%
5	31 - 33	9	24.32%
6	28 - 30	12	32.43%
7	25 - 27	1	2.70%
Jumlah		37	100.00%

(Sumber: Hasil olah data, 2017)

Tabel 8 menunjukkan bahwa frekuensi variabel motivasi kerja pada interval 25-27 sebanyak 1 orang (2,7%), interval 28-30 dan interval 34-36 masing-masing sebanyak 12 orang (32,4%), interval 31-33 sebanyak 9 orang (24,3%), interval 37-39 sebanyak 3 orang (8,1%). Berdasarkan distribusi frekuensi variabel motivasi kerja pada Tabel 8 dapat digambarkan diagram pada Gambar 6:



Gambar 6.
Grafik Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 8 dan Gambar 6 dapat diketahui bahwa frekuensi variabel motivasi kerja paling banyak berada pada interval interval 28-30 dan interval 34-36 masing-masing sebanyak 12 orang (32,4%), sedangkan paling sedikit terletak pada interval 25-27 sebanyak 1 orang (2,7%). Selanjutnya penentuan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum (X_{min}) dan nilai maksimum (X_{max}) diketahui yaitu 10 dan 40, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{max} + X_{min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6} (X_{max} - X_{min})$. Berdasarkan acuan norma di atas, *mean ideal* variabel motivasi kerja adalah 25,0. *Standar deviasi ideal* adalah 5,0. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 5 kelas sebagai berikut:

Sangat Baik	: $X > M + 1,5 \text{ SD}$
Baik	: $M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$
Cukup	: $M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$
Kurang	: $M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$
Sangat Kurang	: $X \leq M - 1,5 \text{ SD}$

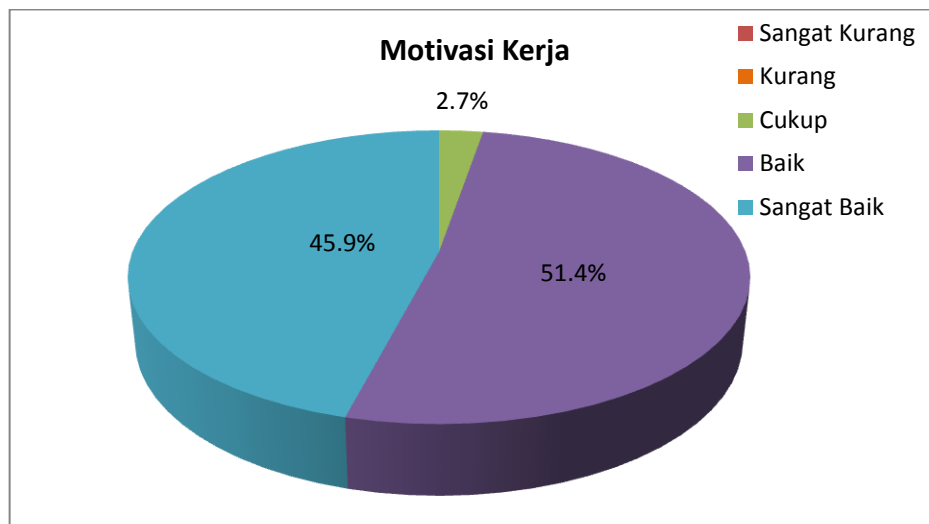
Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan, adapun distribusi kecenderungan variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 9.
Distribusi Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja

No	Skor	Frekuensi	Persentase %	Kategori
1	$> 32,5$	17	45,9	Sangat Baik
2	27,6-32,5	19	51,4	Baik
3	22,6-27,5	1	2,7	Cukup
4	17,6-22,5	0	0,0	Kurang
5	$\leq 17,5$	0	0,0	Sangat Kurang
Total		37	100	

(Sumber: Hasil olah data, 2017)

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel motivasi kerja di atas dapat digambarkan diagram pie pada Gambar 7:



Gambar 7.

Diagram Pie Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 9 dan Gambar 7 tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja pada kategori sangat baik sebanyak 17 orang (45,9%). Selanjutnya pada kategori baik sebanyak 19 orang (51,4%) dan pada kategori cukup sebanyak 1 orang (2,7%). Sementara pada kategori kurang dan sangat kurang tidak ada. Dengan demikian kecenderungan motivasi kerja pegawai sebagian besar dalam kategori baik.

c. Kinerja PNS

Data variabel kinerja PNS diperoleh melalui angket dengan 15 butir pernyataan dan jumlah responden 37 orang. Berdasarkan data kinerja PNS yang diolah menggunakan program *SPSS Versi 20.0 for windows* maka diperoleh skor tertinggi sebesar 58,00 dan skor terendah sebesar 35,00. Hasil analisis menunjukkan rerata (mean) sebesar 47,78, median 48,00, modus 51,00 dan standar deviasi sebesar 6,29.

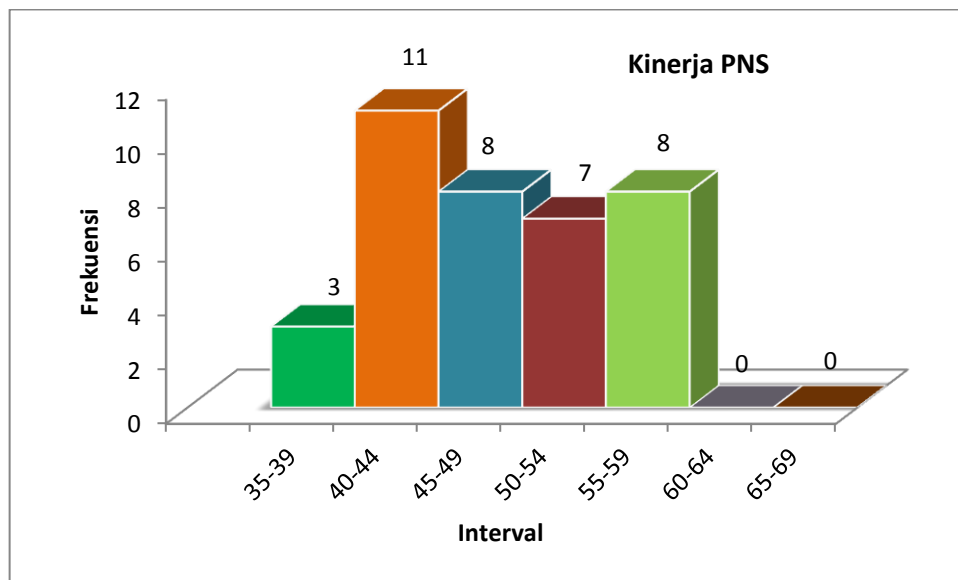
Selanjutnya jumlah kelas dapat dihitung dengan menggunakan rumus $1 + 3.3 \log n$, dimana n adalah subjek penelitian. Dari perhitungan diketahui bahwa $n = 37$ sehingga diperoleh banyak kelas $1 + 3.3 \log 37 = 6,18$ dibulatkan menjadi 7 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar $58 - 35 = 23$. Dengan diketahui rentang data maka panjang kelas dengan rumus rentang/kelas diperoleh sebesar 4. Tabel distribusi frekuensi variabel kinerja PNS disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja PNS

No.	Interval	frekuensi	Persentase
1	65 - 69	0	0.00%
2	60 - 64	0	0.00%
3	55 - 59	8	21.62%
4	50 - 54	7	18.92%
5	45 - 49	8	21.62%
6	40 - 44	11	29.73%
7	35 - 39	3	8.11%
Jumlah		37	100.00%

(Sumber: Hasil olah data, 2017)

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan bahwa frekuensi variabel diklat jabatan pada interval 35-39 sebanyak 3 orang (8,1%), interval 40-44 sebanyak 11 orang (29,7%), interval 45-49 dan interval 55-59 masing-masing sebanyak 8 orang (21,6%), dan interval 50-54 sebanyak 7 orang (18,9%). Berdasarkan distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai di atas dapat digambarkan diagram pie yang disajikan pada Gambar 8.



Gambar 8.
Grafik Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja PNS

Berdasarkan Tabel 10 dan Gambar 8 menunjukkan bahwa mayoritas frekuensi variabel kinerja PNS paling banyak terdapat pada interval 40-44 sebanyak 11 orang dan paling sedikit berada pada interval 35-39 sebanyak 3 orang. Selanjutnya penentuan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui yaitu 15 dan 60 maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan rumus $M_i = \frac{1}{2}(X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6}(X_{\max} - X_{\min})$. Berdasarkan acuan norma di atas, *mean* variabel kinerja PNS adalah 37,5 dan *standar deviasi ideal* adalah 7,5. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 5 kelas sebagai berikut:

Sangat Baik	: $X > M + 1,5 SD$
Baik	: $M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$
Cukup	: $M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$
Kurang	: $M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$
Sangat Kurang	: $X \leq M - 1,5 SD$

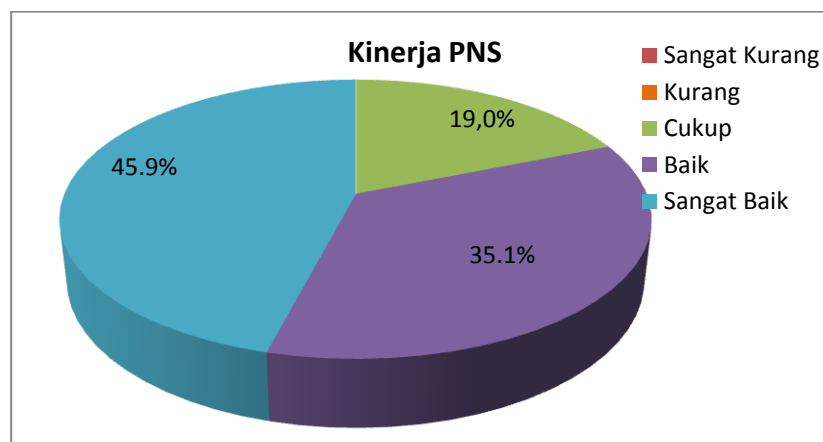
Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan, adapun distribusi kecenderungan variabel kinerja PNS sebagai berikut

Tabel 11.
Distribusi Kecenderungan Variabel Kinerja PNS

No	Skor	Frekuensi	Persentase %	Kategori
1	$X > 48,8$	17	45,9	Sangat Baik
2	41,4-48,8	13	35,1	Baik
3	33,9-41,3	7	19,0	Cukup
4	26,4-33,8	0	0,0	Kurang
5	$X \leq 26,3$	0	0,0	Sangat Kurang
Total		37	100	

(Sumber: Hasil olah data, 2017)

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel kinerja PNS di atas dapat digambarkan diagram pie pada Gambar 9:



Gambar 9. Diagram Pie Kecenderungan Variabel Kinerja PNS

Berdasarkan Tabel 11 dan Gambar 9 menunjukkan bahwa kinerja PNS pada kategori sangat baik sebanyak 17 orang (45,9%), pada kategori baik sebanyak 13 orang (35,1%), dan kategori cukup sebanyak 7 orang (19,0%). Sementara pada kategori kurang dan sangat kurang tidak ada. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa kecenderungan kinerja PNS sebagian besar dalam kategori sangat baik.

B. Hasil Uji Hipotesis

Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Model ini dipilih untuk mengetahui pengaruh diklat jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS di BKPP Kota Magelang. Sebelum melakukan analisis regresi dilakukan uji prasyarat analisis terlebih dahulu sebagai berikut:

1. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis menggunakan uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas variabel dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov*. Kriteria penerimaan normalitas adalah jika nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka distribusinya dikatakan normal, sebaliknya jika lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka distribusinya dikatakan tidak normal. Di bawah ini disajikan hasil perhitungan uji normalitas untuk semua variabel:

Tabel 12. Rangkuman Hasil Uji Normalitas

No	Data	Sig (p)	Keterangan
1	Diklat jabatan	0,875	Signifikansi > 0,05 = normal
2	Motivasi kerja	0,598	Signifikansi > 0,05 = normal
3	Kinerja PNS	0,814	Signifikansi > 0,05= normal

(Sumber: Hasil Olahdata, 2017)

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa sebaran data normal. Dari hasil perhitungan normalitas sebaran data variabel diklat jabatan, motivasi kerja dan kinerja PNS dalam penelitian ini berdistribusi normal, karena mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($p > 0,05$). Jadi, data ini telah memenuhi syarat untuk dianalisis.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linier atau tidak dan merupakan syarat digunakannya analisis regresi dan korelasi. Kriteria yang diterapkan untuk menyatakan kelinieran adalah nilai F yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan nilai F tabel dengan taraf signifikansi 5% jika F hitung lebih kecil atau sama dengan F tabel maka pengaruh variabel linier. Hasil uji linieritas pada variabel diklat jabatan dan motivasi kerja dengan kinerja PNS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Linieritas

Korelasi	F hitung	Signifikansi	Keterangan
$X_1 \rightarrow Y$	0,561	0,876	Linier
$X_2 \rightarrow Y$	2,141	0,060	Linier

(Sumber: Hasil olah data, 2017)

Hasil uji linieritas pada Tabel 13 dapat diketahui bahwa variabel independen terhadap variabel dependen mempunyai nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier. Hubungan antara variabel diklat jabatan (X_1) dengan Kinerja PNS (Y) bersifat linier dengan nilai signifikansi 0,876 (lebih besar dari 0,05). Hubungan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja PNS (Y) bersifat linier, karena signifikasinya sebesar 0,060.

Selanjutnya apabila harga F yang diperoleh dikonsultasikan dengan harga F tabel, dimana harga F hitung lebih kecil atau sama dengan harga F tabel pada taraf signifikansi 5%, maka korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier. Hasil uji linieritas pada penelitian ini juga menunjukkan untuk variabel diklat jabatan (X_1) dengan kinerja PNS (Y) bersifat linear karena nilai F hitung lebih kecil dari harga F tabel ($0,561 < 2,21$), dan untuk motivasi kerja (X_2) dengan kinerja PNS (Y) bersifat linier karena nilai F hitung lebih kecil dari harga F tabel ($2,141 < 2,24$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel bebas dengan variabel terikat linier.

c. Uji Multikolinieritas

Dalam uji multikolinieritas, menuntut bahwa antara variabel bebas tidak boleh ada korelasi yang sangat tinggi, yaitu apabila harga r hitung lebih besar 0,8. Untuk menguji multikolinieritas menggunakan korelasi *Product moment* guna menghitung korelasi antar variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Uji multikolinieritas dilakukan sebagai syarat digunakannya analisis regresi ganda. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
Diklat jabatan	0,278	Non Multikolinieritas
Motivasi kerja	0,278	Non Multikolinieritas

(Sumber : Hasil olah data, 2017)

Hasil perhitungan diperoleh nilai r hitung sebesar 0,278 dan 0,278 nilai ini menunjukkan lebih kecil dari 0,8. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi korelasi atau hubungan antar variabel bebas dalam model penelitian.

2. Pengujian Hipotesis

a. Hipotesis Pertama

Hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh signifikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) jabatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPP Kota Magelang”. Sementara hipotesis nol (H_o) dalam penelitian ini yaitu “Tidak terdapat pengaruh

signifikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) jabatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPP Kota Magelang”. Hasil yang diperoleh dari analisis regresi X_1 terhadap Y dapat dilihat pada Tabel 15 berikut:

Tabel 15. Hasil Regresi Sederhana (X_1 - Y)

Variabel	Koefisien
X_1	0,432
Konstanta	30,718
r^2	0,241
t_{hitung}	3,334
Sig	0,002

(Sumber: Hasil olahdata, 2017)

Berdasarkan Tabel 15 hasil regresi sederhana Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) jabatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPP Kota Magelang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 30,718 + 0,432 X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,432 yang berarti apabila nilai diklat jabatan (X_1) meningkat 1 poin maka kinerja PNS (Y) akan meningkat sebesar 0,432 poin.

2) Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi menunjukkan tingkat ketepatan garis regresi. Garis regresi digunakan untuk menjelaskan proporsi dari ragam kinerja PNS (Y) yang diterangkan oleh variabel independennya. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program *SPSS versi 20.00*

menunjukkan r^2 sebesar 0,241. Nilai tersebut berarti 24,1% perubahan pada variabel kinerja PNS (Y) dapat diterangkan oleh variabel diklat jabatan (X_1), sedangkan 75,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis.

3) Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana dengan Uji t

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh diklat jabatan (X_1) terhadap kinerja PNS (Y). Hipotesis yang diuji adalah hipotesis nihil yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) jabatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPP Kota Magelang. Uji signifikansi menggunakan uji t. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 3,334. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,021 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif diklat jabatan (X_1) terhadap kinerja PNS (Y) sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

b. Hipotesis Kedua

Hipotesis alternatif (H_a) kedua dalam penelitian ini adalah “Terdapat Pengaruh signifikan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di BKPP Kota Magelang”. Sementara hipotesis nol (H_o) kedua dalam penelitian ini adalah “Tidak terdapat Pengaruh signifikan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di BKPP Kota Magelang”. Hasil yang diperoleh dari analisis regresi X_2 terhadap Y dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 16. Hasil Regresi Sederhana (X_2 -Y)

Variabel	Koefisien
X_1	0,911
Konstanta	18,319
r^2	0,206
t_{hitung}	3,015
Sig	0,005

(Sumber: Hasil olahdata, 2017)

Berdasarkan Tabel 16 hasil regresi sederhana Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) jabatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPP Kota Magelang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan Tabel 16, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 18,319 + 0,911X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,911 yang berarti apabila nilai motivasi kerja (X_2) meningkat 1 poin maka kinerja PNS (Y) akan meningkat sebesar 0,911 poin.

2) Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi menunjukkan tingkat ketepatan garis regresi. Garis regresi digunakan untuk menjelaskan proporsi dari ragam kinerja PNS (Y) yang diterangkan oleh variabel independennya. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program *SPSS versi 20.00* menunjukkan r^2 sebesar 0,206. Nilai tersebut berarti 20,6% perubahan pada variabel kinerja PNS (Y) dapat diterangkan oleh variabel motivasi

kerja (X_2), sedangkan 79,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis.

3) Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana dengan Uji t

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja PNS (Y). Hipotesis yang diuji adalah hipotesis nihil yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPP Kota Magelang. Uji signifikansi menggunakan uji t. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 3,015. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,021 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja PNS (Y), sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

c. Hipotesis Ketiga

Hipotesis alternatif (H_a) ketiga dalam penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hipotesis ini menyatakan bahwa “terdapat Pengaruh signifikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di BKPP Kota Magelang”. Sementara hipotesis nol (H_o) ketiga yaitu “Tidak terdapat Pengaruh signifikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di BKPP Kota Magelang”.

Uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pembuktian hipotesis berdasarkan pada nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil penelitian dibandingkan dengan nilai taraf signifikansi 5%, apabila nilai signifikansi yang diperoleh dari penelitian kurang dari 0,05, maka hipotesis tersebut diterima, begitu pula sebaliknya. Rangkuman hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 17. Hasil Analisis Regresi Berganda

F hitung	F tabel (df 2:34)	Sig	R ²
9,173	2,88	0,001	0,350

(Sumber: Hasil olah data, 2017)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui pengaruh diklat jabatan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 9,173 lebih besar dari F tabel ($9,173 < 2,88$) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka terbukti terdapat pengaruh diklat jabatan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil analisis regresi ini dapat diketahui terdapat pengaruh diklat jabatan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang.

1) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 11,696 + 0,348X_1 + 0,691 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,348 yang berarti nilai diklat jabatan X_1 meningkat 1 poin maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat 0,348 poin dengan asumsi X_2 tetap. Selanjutnya koefisien X_2 sebesar 0,691 yang berarti apabila nilai motivasi kerja X_2 meningkat 1 poin maka pertambahan nilai pada kinerja pegawai (Y) akan meningkat 0,691 dengan asumsi X_1 tetap.

2) Koefisien Determinasi

Pengujian dimaksud untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi yang dinyatakan dengan koefisien determinasi majemuk (R^2). Semakin besar nilai $R^2 = 1$, berarti variable prediktor berpengaruh sempurna terhadap variabel kriterium, sebaliknya jika $R^2 = 0$ berarti independen variabel tidak berpengaruh terhadap dependen variabel. Hasil analisis diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,350 atau 35,0%. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel diklat jabatan dan motivasi kerja sebesar 35,0%, sedangkan sisanya sebesar 65% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3) Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dapat diketahui besarnya Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR) masing-masing

variabel bebas (diklat jabatan dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Besarnya bobot sumbangan efektif untuk masing masing variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 18. Bobot sumbangan masing-masing variabel bebas

Variabel Penelitian	Efektif (%)	Relatif (%)
Diklat jabatan	19,4 %	55,4 %
Motivasi kerja	15,6 %	44,6 %
Total	35,0%	100,0%

(Sumber: Hasil olah data, 2017)

Hasil di atas menunjukkan besarnya sumbangan masing-masing variabel. Variabel diklat jabatan mempunyai sumbangan efektif sebesar 19,4%. Variabel motivasi kerja mempunyai sumbangan efektif sebesar 15,6%. Selain diketahui besarnya sumbangan efektif untuk masing-masing variabel, tabel di atas juga menunjukkan besarnya sumbangan relatif untuk masing-masing variabel bebas. Variabel diklat jabatan sebesar 55,4%. Variabel motivasi kerja mempunyai sumbangan relatif sebesar 44,6%.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Diklat Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di BKPP Kota Magelang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Diklat Jabatan terhadap Kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dari bahwa nilai signifikansi sebesar 0.002 ($\text{Sig} < 0.05$) dan t hitung sebesar 3,334 dan t tabel sebesar 2,021 ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$). Penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Martha Monroza Siagian

(2010) dan Iman Sukendar (2007) yang juga menyimpulkan bahwa adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Mulyasa (2007: 140) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan dan pelatihan. Hasil penelitian ini juga dikuatkan dengan pendapat Simanjuntak (2005:86) bahwa pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investmen*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pendidikan dan pelatihan pegawai sangat penting bagi suatu organisasi. Dengan adanya program pendidikan dan pelatihan, maka pegawai lebih mempunyai keterampilan, pengetahuan serta wawasan dalam pelayanan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 juga dijelaskan bahwa diklat yang diselenggarakan bagi PNS bertujuan untuk: 1) meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan instansi; 2) menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa; 3) memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat; 4) menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Temuan lain dalam penelitian ini menunjukkan bahwa responden menyatakan diklat jabatan pada kategori sangat baik sebanyak 13 orang (35,1%), kategori baik sebanyak 14 orang (37,8%), kategori cukup sebanyak 7 orang (18,9%) dan kategori kurang sebanyak 3 orang (8,1%). Dengan demikian, mayoritas responden menyatakan diklat jabatan di BKPP Kota Magelang dalam kategori baik. Hal ini berarti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan BKPP Kota Magelang sudah sesuai dengan kebutuhan, pengembangan program pelatihan serta evaluasi yang dilakukan sudah baik. Meskipun ada yang menyatakan kategori kurang sebanyak 8,1%. Hal ini dimungkinkan karena belum semua Pegawai Negeri Sipil mendapatkan kesempatan diklat jabatan secara intens dan berkelanjutan.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) sangat penting dan bermanfaat bagi pegawai dalam pelayanan publik. Hal ini dikarenakan diklat merupakan upaya untuk mengembangkan dan memperbaiki kemampuan SDM baik pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang tepat dan berkelanjutan, maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Wursanto (1989: 60-61) yang mengatakan bahwa ada berbagai manfaat pendidikan dan pelatihan pegawai diantaranya pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai, artinya pegawai lebih kreatif dalam menjalankan pekerjaannya, pendidikan dan pelatihan memberi manfaat yang sangat baik bagi pegawai, karena dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien

dan melaksanakan tugas dengan baik, pendidikan dan pelatihan memberi kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri. Manfaat tersebut pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian membuktikan bahwa diklat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini seperti teori yang diungkapkan oleh Notoatmodjo (2003: 27), bahwa Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Jadi, diklat dapat dikatakan sebagai suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran diklat yang mencakup aspek kognitif, afektif dan psikomotorik.

Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Notoatmodjo tersebut, maka pengadaan diklat yang tepat adalah yang mampu mewujudkan hasil akhir yang diharapkan dari organisasi atau lembaga. Oleh karenanya terdapat aspek materi dan metode diklat yang perlu diperhatikan agar diklat dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Diklat yang telah diikuti oleh pegawai BKPP dalam penelitian ini, dari segi materi menurut sebagian besar responden telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Selain materi yang sesuai, penggunaan metode dalam menyampaikan materi juga berpengaruh. Metode yang tepat dapat membantu peserta diklat untuk lebih mudah memahami materi diklat.

Hasil akhir yang diharapkan dari pengadaan diklat yaitu adanya peningkatan kemampuan peserta diklat dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Peningkatan kemampuan ini pun sudah dirasakan oleh pegawai BKPP yang telah mengikuti diklat. Hal ini dapat dilihat dari hasil evaluasi setelah diklat yang mereka jalani. Sebagian besar menyatakan bahwa dari hasil evaluasi diketahui bahwa ada peningkatan kemampuan. Mereka juga merasa bahwa setelah mengikuti diklat mereka bisa menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan.

Pendidikan dan Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Pegawai yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan secara berencana cenderung lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan semakin penting karena tuntutan pekerjaan sebagai akibat dari perubahan situasi, kondisi kerja, dan kemajuan teknologi yang semakin hari semakin ketat persaingannya yang berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan diklat jabatan terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. Semakin baik diklat jabatan yang dilakukan pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di BKPP Kota Magelang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dari bahwa nilai signifikansi sebesar 0.005 ($\text{Sig} < 0.05$) dan t hitung sebesar 3,015 dan t tabel sebesar 2,021 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$). Penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iman Sukendar (2007) yang juga menyimpulkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan pendapat Keith Davis yang diterjemahkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2004: 68) bahwa salah satu faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor motivasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Pendapat tersebut juga sesuai dengan pendapat Malayu S. P. Hasibuan (2006: 146) bahwa dengan motivasi kerja yang baik, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Temuan lain dalam penelitian ini menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa motivasi kerja pada kategori sangat baik sebanyak 17 orang (45,9%). Selanjutnya pada kategori baik sebanyak 19 orang (51,4%) dan pada kategori cukup sebanyak 1 orang (2,7%). Dengan demikian kecenderungan motivasi kerja pegawai sebagian besar dalam kategori baik. Hal ini berarti pegawai BKPP Kota Magelang telah memiliki tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang ingin dicapai, pengembangan diri

dan kemandirian dalam bertindak dengan baik. Motivasi kerja pegawai merupakan bentuk dorongan positif dan semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Apabila pegawai memiliki motivasi yang kuat untuk terus melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Sebaliknya, apabila pegawai tidak memiliki motivasi kerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja pegawai.

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi mereka, yakni faktor dari dalam dan faktor dari luar. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wahjosumidjo (2001: 42), bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Motivasi yang timbul dari dalam diri mereka sendiri seperti adanya kesadaran diri untuk melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab kerja tanpa adanya pengaruh dari luar. Hal ini murni dari kesadaran diri mereka bahwa mereka memang harus menjalankan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab yang diberikan tanpa mengharapkan imbalan atau pujian dari pimpinan ataupun rekan kerja. Sebagian dari mereka merasa bekerja dengan baik dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan akan semakin mendorong mereka untuk terus maju menjadi lebih baik.

Motivasi yang berasal dari luar diri mereka adalah seperti adanya pemberian penghargaan dari pimpinan atau rekan kerja atas prestasi yang raih. Hal ini terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dan memicu mereka untuk meraih prestasi yang lebih lagi. Hal ini pun seperti teori metode motivasi yang dikemukakan oleh Malayu S. P Hasibuan (2006: 149) yang salah satunya adalah metode motivasi langsung (*Dirrect Motivation*) yaitu motivasi (materiil dan non-materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKD Kota Magelang. Semakin baik motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

3. Pengaruh Diklat Jabatan dan Motivasi Kerja Pegawai secara bersama sama terhadap Kinerja Pegawai di BKPP Kota Magelang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh diklat jabatan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dari bahwa nilai signifikansi sebesar 0.001 ($\text{Sig} < 0.05$) dan F hitung sebesar 9,173 dan F tabel sebesar 2,88 ($F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$). Penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iman Sukendar (2007) yang juga menyimpulkan bahwa adanya pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Magelang merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tujuan terwujudnya profesionalisme aparatur pemerintah daerah. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya pengembangan kapasitas pegawai yang dimaksudkan untuk mengembangkan kemampuan pegawai agar senantiasa dapat sejalan dengan perkembangan tugas pokok dan fungsinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembannya, sehingga kinerja pegawai dapat optimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya diklat dan motivasi kerja. Kemampuan sendiri dapat dibentuk melalui Pendidikan dan Pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja. Sementara motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Temuan lain dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja PNS pada kategori sangat baik sebanyak 17 orang (45,9%), pada kategori baik sebanyak 13 orang (35,1%), dan kategori cukup sebanyak 7 orang (18,9%). Sementara pada kategori kurang dan sangat kurang tidak ada. Dengan demikian kecenderungan kinerja PNS sebagian besar dalam kategori sangat baik. Hal ini berarti pegawai di BKPP Kota Magelang telah memenuhi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, disiplin kerja, inisiatif dan tanggungjawab dalam bekerja.

Besarnya sumbangan masing-masing variabel yaitu variabel diklat jabatan mempunyai sumbangan efektif sebesar 19,4%. Variabel motivasi kerja mempunyai sumbangan efektif sebesar 15,6%. Selain diketahui besarnya

sumbangan efektif untuk masing-masing variabel untuk variabel diklat jabatan sebesar 55,4%. Variabel motivasi kerja mempunyai sumbangan relatif sebesar 44,6%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa dengan adanya diklat dan motivasi kerja, maka dapat berdampak pada kinerja pegawai. Semakin baik diklat dan motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diupayakan dengan cermat dan teliti, namun bagaimanapun juga memiliki kelemahan dan keterbatasan yaitu ketika pengambilan data penelitian di lapangan, peneliti tidak bisa mendampingi para pegawai dalam mengisi angket penelitian, sehingga peneliti tidak mengetahui apakah hasil tersebut sesuai dengan kenyataan atau tidak. Selain itu, dalam pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini bersifat subyektif yakni jawaban dari pegawai yang menjadi sampel penelitian tanpa adanya perbandingan pengukuran kinerja dari sisi pihak kepegawaian dan rekan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan diklat jabatan terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dari bahwa nilai signifikansi sebesar 0.002 ($\text{Sig} < 0.05$) dan t hitung sebesar 3,334 dan t tabel sebesar 2,021 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dari bahwa nilai signifikansi sebesar 0.005 ($\text{Sig} < 0.05$) dan t hitung sebesar 3,015 dan t tabel sebesar 2,021 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan diklat jabatan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dari bahwa nilai signifikansi sebesar 0.001 ($\text{Sig} < 0.05$) dan F hitung sebesar 9,173 dan F tabel sebesar 2,88 ($F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$). Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel diklat jabatan dan motivasi kerja sebesar 35,0%, sedangkan sisanya sebesar 65% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Implikasi

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini, maka ada beberapa implikasi yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan diklat jabatan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat memberikan implikasi bahwa dengan mengikuti diklat jabatan secara tepat dan berkelanjutan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kesempatan untuk diklat akan dapat mengembangkan kemampuan, keahlian, keterampilan, sikap dan sifat-sifat kepribadian dalam bekerja yang dapat mendukung kinerjanya.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat memberikan implikasi bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka dengan sendirinya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Apabila pegawai memiliki motivasi yang kuat untuk terus melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Sebaliknya, apabila pegawai tidak memiliki motivasi kerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan diklat jabatan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat memberikan implikasi bahwa dengan adanya diklat jabatan yang berkelanjutan dan motivasi kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

C. Saran

Berdasarkan pembahasan, kesimpulan, di atas maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi BKPP Kota Magelang

Berdasarkan hasil olah data penelitian diketahui bahwa dari 37 subyek penelitian sebesar 8,1% menyatakan diklat jabatan pada kategori kurang,

sehingga BKPP Kota Magelang hendaknya memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pegawai untuk mengikuti diklat secara berkelanjutan. Dengan adanya diklat yang dilaksanakan secara berkelanjutan pada pegawai, maka semakin mengasah kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Diklat dapat dilakukan dengan berbagai bentuk seperti seminar, workshop, bimtek yang bekerjasama dengan pemerintah maupun pihak swasta.

2. Bagi pegawai

Berdasarkan hasil olah data penelitian diketahui bahwa dari 37 subyek penelitian sebesar 8,1% menyatakan diklat jabatan pada kategori kurang, sehingga pegawai hendaknya dapat meningkatkan kinerjanya dengan cara mengikuti diklat jabatan.

3. Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih lanjut agar dalam penilaian kinerja pegawai tidak hanya bersifat subyektif dari penilaian pegawai yang menjadi sampel penelitian, tetapi juga dilakukan penilaian bersifat obyektif dengan dilakukan perbandingan penilaian dari pihak manajemen/kepegawaian dan penilaian dari rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fatoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ambar T Sulistiyani & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Djarwanto (2003). *Statistik Induktif. Edisi Kelima*. Yogyakarta : BPFE.
- Hamalik, Oemar. (2007). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah B. Uno. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- I Nyoman Jaka Alit. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Skripsi*.
- Iman Sukendar. (2007). Pengaruh Motivasi dan Diklat terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Pelalawan. *Tesis*. Program Pascasarjana, Program Magister Administrasi Publik.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi 1*. Yogyakarta: UUP AMP YKPN.
- Malayu S.P Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Martha Monroza Siagian. (2010). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan. *Skripsi*.
- Moenir. (2003). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta : Aksara.
- Mohamad Mahsun. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mulyasa. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja.
- Ngalim Purwanto. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

- Pabundu Tika. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 pasal 4 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil,
- Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sayuti Moh Yakub. (1993). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gaya Media Pratama.
- Simanjuntak (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soebagio Atmodiwiro. (2003). *Manajemen Training*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ranika Cipta.
- Sugiyono .2009. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2006, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Edisi. Revisi* Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suradji. (2003). *Manajemen Kepegawaian Negara: Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III Lembaga Administrasi Negara*.
- Sutrisno Hadi. 2004. *Metodologi Research 2*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Suyadi Prawirosentono. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- T. Hani Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Veithzal Rivai, 2004, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*”, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada.

Werther dan Davis (2006). : *Human Resources and Personel. Management*. New York: Mc Graw-Hill Inc.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta:Rajawali Press.

Wursanto. (2009). *Manajemen Kepegawaian I*. Yogyakarta: Kanisius.

LAMPIRAN 1

Yogyakarta, 15 September 2017

Kepada

Bapak/Ibu Pegawai

Di Kantor Pengelolaan Pendapatan dan Keuangan Daerah Kota Magelang

Kota Magelang

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu dalam bekerja, perkenankanlah saya meminta kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi kuesioner/ angket penelitian dalam rangka uji coba instrumen penelitian penyusunan tugas akhir skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Diklat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kota Magelang “**.

Berkenaan dengan hal tersebut saya mohon untuk diisi dengan benar. Jawaban yang benar adalah apa yang sesuai dengan keadaan dan pendapat bapak dan ibu sekalian. Identitas angket hanya untuk memudahkan pengolahan data peneliti dan akan dijaga kerahasiaannya. **Angket ini tidak akan berpengaruh pada posisi dan jabatan bapak ibu sekalian selaku pegawai negeri sipil**

Atas kesediaan Bapak / Ibu saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Ovia Safitri R

NIM. 11402244014

KUISIONER UJI COBA INSTRUMEN

PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

NEGERI SIPIL BKPP KOTA MAGELANG

A. Identitas Responden

1. No Responden : (Diisi oleh Peneliti)
2. Nama :
3. Jenis Kelamin : a. Wanita
b. Pria
4. Usia : Tahun
5. Pendidikan Terakhir : a. SLTA/SMA
b. Diploma 1 (D1)
c. Diploma 3 (D3)
d. Sarjana (S1)
e. Pasca Sarjana (S2)
f. Tingkat Doktor (S3)
6. Golongan :
7. Jabatan :
8. Lama Bekerja : Tahun
9. Diklat Yang Pernah diikuti :

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Kuisisioner ini menyatakan pendapat Bapak/Ibu/Saudara mengenai dampak pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Berikan tanggapan berdasarkan pendapat Bapak/Ibu/Saudara sendiri dan bukan pandangan orang lain.
2. Pernyataan dalam kuisisioner ini terdiri atas 4 (empat) pilihan jawaban, sebagai berikut:

Simbol	Kategori	Bobot Nilai
SL	Selalu	4
SR	Sering	3
KD	Kadang-Kadang	2
TP	Tidak Pernah	1

3. Untuk Pernyataan, beri tanda *Cheklis* (✓) pada alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara.
4. Periksa kembali jawaban yang telah diisi untuk memastikan bahwa jawaban telah sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara berikan, juga pastikan bahwa semua pernyataan dalam kuisisioner dijawab dengan lengkap dan tidak ada yang terlewatkan.

DAFTAR PERNYATAAN

A. Kinerja pegawai

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1	Saya merasa senang dan puas dengan hasil kerja yang dicapai.				
2	Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.				
3	Saya bekerja sesuai dengan prosedur Organisasi..				
4	Saya meneliti kembali tugas saya sebelum dikumpulkan dan dilanjutkan ke unit lain.				
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan.				
6	Dalam bekerja saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan.				
7	Saya menjalankan target kerja yang ditetapkan organisasi penuh dengan perhitungan.				
8	Dengan keahlian yang saya miliki, saya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja.				
9	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan				
10	Saya hadir tepat waktu.				
11	Saya mentaati peraturan yang berlaku di Instansi.				

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
12	Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di Instansi.				
13	Saya berpikir kreatif guna kepentingan pekerjaan sangat diperlukan.				
14	Saya merasa bertanggungjawab atas peralatan (fasilitas) yang telah digunakan				
15	Saya bertanggungjawab dengan pekerjaan masing-masing yang telah ditetapkan.				

B. Pendidikan dan Pelatihan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1	Saya bersemangat (antusias) dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.				
2	Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan- kegiatan selama Diklat.				
3	Saya mendapatkan materi Diklat sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.				
4	Materi yang diberikan dalam diklat memudahkan saya dalam mengerjakan tugas yang diberikan.				
5	Metode yang digunakan dalam diklat mempermudah saya dalam memahami materi Diklat				
6	Saya memahami tujuan dari pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh Badan Diklat.				
7	Saya merasa nyaman saat pendidikan dan pelatihan diberikan.				
8	Saya mendapatkan fasilitas yang memadai selama diklat.				
9	Saya menerapkan apa yang diajarkan selama Diklat dalam pekerjaan.				
10	Diklat yang saya dapatkan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya.				
11	Saya mengikuti evaluasi diklat yang diadakan oleh Instansi.				
12	Setelah mengikuti diklat, evaluasi yang saya peroleh dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan.				

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
13	Evaluasi diklat dapat membantu saya menjadi lebih terlatih dan terampil dalam bekerja.				
14	Setelah mengikuti diklat, Saya mampu mengaplikasikan semua materi/teori yang telah diterima untuk melaksanakan pekerjaan.				
15	Setelah saya mengikuti diklat, Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan.				

C. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Alternatif jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1.	Saya termotivasi untuk bekerja dengan keras.				
2.	Saya bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan kepada saya				
3	Saya bekerja untuk mencapai tujuan yang diberikan kepada saya				
4.	Saya sudah terbiasa dengan tugas yang menjadi tanggung jawab saya				
5.	Keinginan untuk sukses memotivasi saya untuk bekerja				
6.	Pemberian penghargaan atas prestasi kerja membuat saya termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik				
7.	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
8.	Keterampilan bekerja saya meningkat karena terbiasa dengan pekerjaan				

No	Pernyataan	Alternatif jawaban			
		SL	SR	KD	TP
9.	Dengan bekerja mendorong saya untuk terus maju dan lebih baik				
10.	Saya mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya tanpa bantuan dari rekan kerja saya				
11.	Saya suka dengan tantangan dalam setiap tugas yang saya kerjakan				

UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

NO	Butir Pertanyaan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	55
2	2	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	2	4	4	2	50
3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	53
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	51
5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	56
6	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	38
7	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	2	1	4	2	3	3	2	1	1	4	4	3	2	4	3	39
10	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	56
11	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
12	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	50
13	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	52
14	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	48
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
16	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	40
17	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	42
18	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	42
19	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	52
20	2	2	4	4	2	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	48
Σ	63	59	72	64	66	64	63	64	68	64	71	65	69	74	72	998

UJI COBA INSTRUMEN ENELITIAN

MOTIVASI KERJA

NO	Butir Pertanyaan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	46
2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	46
3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	49
4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	54
5	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	3	2	40
6	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	42
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
8	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	56
9	3	4	4	3	2	3	4	4	2	3	2	1	2	3	3	43
10	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	39
11	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	40
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	58
13	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	53
14	3	3	4	3	2	1	3	3	2	1	3	3	4	4	2	41
15	2	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	4	4	2	41
16	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	44
17	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	40
18	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	47
19	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	4	4	46
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	51
Σ	65	65	66	66	60	61	66	67	58	65	57	56	65	63	56	936

UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN

KINERJA PEGAWAI

NO	BUTIR PERNYATAAN											TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	36
2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	39
3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	38
4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	32
5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	36
6	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3	37
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
10	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	30
11	4	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	35
12	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	35
13	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	38
14	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	41
15	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	36
16	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	2	34
17	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	1	33
18	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	38
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
Σ	70	69	65	65	69	65	60	65	65	52	57	702

HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

		Skor	R Tabel	Keterangan
1	Pearson Correlation Sig (2-tailed) N	,768** ,000 20	0,378	Valid
2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,727** ,000 20	0,378	Valid
3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,662** ,001 20	0,378	Valid

4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,722 ^{**} ,000 20	0,378	Valid
5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,405 ,076 20	0,378	Valid
6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,701 ^{**} ,001 20	0,378	Valid

7	Pearson Correlation	,404	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)	,077		
	N	20		
8	Pearson Correlation	-,006	0,378	Tidak valid
	Sig. (2-tailed)	,980		
	N	20		
9	Pearson Correlation	,615 ^{**}	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)	,004		
	N	20		
10	Pearson Correlation	,563 ^{**}	0,378	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	,010		
	N	20		

11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,549* ,012 20	0,378	Valid
12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,524* ,018 20	0,378	Valid
13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,454* ,044 20	0,378	Valid

14	Pearson Correlation	,452 [*]	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)	,045		
	N	20		
15	Pearson Correlation	,669 ^{**}	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)	,001		
	N	20		

^{**}. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

^{*}. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN

MOTIVASI KERJA

Correlations

		Skor	rTabel	Keterangan
1	Pearson Correlation	,581**	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)	,007		
	N	20		
2	Pearson Correlation	,478*	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)	,033		
	N	20		
3	Pearson Correlation	,462	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)			
	N	,537		

		20		
4	Pearson Correlation	,452 [*]	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)	,045		
	N	20		
5	Pearson Correlation	,697 ^{**}	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)	,001		
	N	20		
6	Pearson Correlation	,491 [*]	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)	,028		
	N	20		

7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,620 ,002 20	0,378	Valid
8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,626** ,003 20	0,378	Valid
9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,863** ,000 20	0,378	Valid

10	Pearson Correlation	,217	0,378	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	,357		
	N	20		
11	Pearson Correlation	,608	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)	,001		
	N	20		

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN

KINERJA PEGAWAI

Correlations

		Skor	rTabel	Keterangan
1	Pearson Correlation	,587**	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)	,007		
	N	20		
2	Pearson Correlation	,435	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)	,055		
	N	20		
3	Pearson Correlation	,420	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)	,065		
	N	20		
4	Pearson Correlation	,757**	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	20		
5	Pearson Correlation	,666**	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)	,001		
	N	20		
6	Pearson Correlation	,664**	0,378	Valid

	Sig. (2-tailed)	,001		
	N	20		
7	Pearson Correlation	,619**	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)	,004		
	N	20		
8	Pearson Correlation	,487	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)	,006		
	N	20		
9	Pearson Correlation	,577**	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)	,008		
	N	20		
10	Pearson Correlation	,515	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)	,004		
	N	20		
11	Pearson Correlation	,470*	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)	,036		
	N	20		
12	Pearson Correlation	,715**	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	20		

13	Pearson Correlation	,828 ^{**}	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	20		
14	Pearson Correlation	,572 ^{**}	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)	,008		
	N	20		
15	Pearson Correlation	,622 ^{**}	0,378	Valid
	Sig. (2-tailed)	,003		
	N	20		

^{**}. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

^{*}. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS INSTRUMEN

KINERJA PEGAWAI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha		
,848	,856	15

UJI RELIABILITAS INSTRUMEN

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,828	,833	15

UJI RELIABILITAS INSTRUMEN

MOTIVASI KERJA

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,614	,640	11

LAMPIRAN 2

Yogyakarta, 18 September 2017

Kepada

Bapak/Ibu Pegawai

Di Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan Pelatihan (BKPP)

Kota Magelang

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu dalam bekerja, perkenankanlah saya meminta kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi kuesioner/ angket penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Diklat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kota Magelang “**.

Berkenaan dengan hal tersebut saya mohon untuk diisi dengan benar. Jawaban yang benar adalah apa yang sesuai dengan keadaan dan pendapat bapak dan ibu sekalian. Identitas angket hanya untuk memudahkan pengolahan data peneliti dan akan dijaga kerahasiaannya. **Angket ini tidak akan berpengaruh pada posisi dan jabatan bapak ibus ekalian selaku pegawai negeri sipil**

Atas kesediaan Bapak / Ibu saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Ovia Safitri R

NIM. 11402244014

A. Identitas Responden

1. No Responden : (Diisi oleh Peneliti)
2. Nama :
3. Jenis Kelamin : a. Wanita
b. Pria
4. Usia : Tahun
5. Pendidikan Terakhir : a. SLTA/SMA
b. Diploma 1 (D1)
c. Diploma 3 (D3)
d. Sarjana (S1)
e. Pasca Sarjana (S2)
f. Tingkat Doktor (S3)
6. Golongan :
7. Jabatan :
8. Lama Bekerja : Tahun
9. Diklat Yang Pernah diikuti :

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Kuisisioner ini menyatakan pendapat Bapak/Ibu/Saudara mengenai dampak pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Berikan tanggapan berdasarkan pendapat Bapak/Ibu/Saudara sendiri dan bukan pandangan orang lain.
2. Pernyataan dalam kuisisioner ini terdiri atas 4 (empat) pilihan jawaban, sebagai berikut:

Simbol	Kategori	Bobot Nilai
SL	Selalu	4
SR	Sering	3
KD	Kadang-Kadang	2
TP	Tidak Pernah	1

3. Untuk Pernyataan, beri tanda *Cheklis* (✓) pada alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara.
4. Periksa kembali jawaban yang telah diisi untuk memastikan bahwa jawaban telah sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara berikan, juga pastikan bahwa semua pernyataan dalam kuisisioner dijawab dengan lengkap dan tidak ada yang terlewatkan.

DAFTAR PERNYATAAN

A. Kinerja pegawai

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1	Saya merasa senang dan puas dengan hasil kerja yang dicapai.				
2	Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.				
3	Saya bekerja sesuai dengan prosedur Organisasi..				
4	Saya meneliti kembali tugas saya sebelum dikumpulkan dan dilanjutkan ke unit lain.				
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan.				
6	Dalam bekerja saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan.				
7	Saya menjalankan target kerja yang ditetapkan organisasi penuh dengan perhitungan.				
8	Dengan keahlian yang saya miliki, saya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja.				
9	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan.				
10	Saya hadir tepat waktu.				
11	Saya mentaati peraturan yang berlaku di Instansi.				

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
12	Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di Instansi.				
13	Saya berpikir kreatif guna kepentingan pekerjaan sangat diperlukan.				
14	Saya merasa bertanggungjawab atas peralatan (fasilitas) yang telah digunakan				
15	Saya bertanggungjawab dengan pekerjaan masing-masing yang telah ditetapkan.				

B. Pendidikan dan Pelatihan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1	Saya bersemangat (antusias) dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.				
2	Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan- kegiatan Selama Diklat.				
3	Saya mendapatkan materi Diklat sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.				
4	Materi yang diberikan dalam diklat memudahkan saya dalam mengerjakan tugas yang diberikan.				
5	Metode yang digunakan dalam diklat mempermudah saya dalam memahami materi Diklat				
6	Saya memahami tujuan dari pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh Badan Diklat.				
7	Saya merasa nyaman saat pendidikan dan pelatihan diberikan.				
8	Saya menerapkan apa yang diajarkan selama Diklat dalam pekerjaan.				
9	Saya mengikuti evaluasi diklat yang diadakan oleh Instansi.				
10	Setelah mengikuti diklat, evaluasi yang saya peroleh dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan.				
11	Evaluasi diklat dapat membantu saya menjadi lebih terlatih dan terampil dalam bekerja.				

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
12	Setelah mengikuti diklat, Saya mampu mengaplikasikan semua materi/teori yang telah diterima untuk melaksanakan pekerjaan.				
13	Setelah saya mengikuti diklat, Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan.				

C. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Alternatif jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1.	Saya termotivasi untuk bekerja dengan keras.				
2.	Saya bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan kepada saya				
3	Saya bekerja untuk mencapai tujuan yang diberikan kepada saya				
4.	Saya sudah terbiasa dengan tugas yang menjadi tanggungjawab saya				
5.	Keinginan untuk sukses memotivasi saya untuk bekerja				
6.	Pemberian penghargaan atas prestasi kerja membuat saya termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik				
7.	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
8.	Keterampilan bekerja saya meningkat karena terbiasa dengan pekerjaan				

No	Pernyataan	Alternatif jawaban			
		SL	SR	KD	TP
9.	Dengan bekerja mendorong saya untuk terus maju dan lebihbaik				
10.	Saya suka dengan tantangan dalam setiap tugas yang saya kerjakan				

TERIMA KASIH ATAS KERJASAMANYA UNTUK MENGGISI
KUISIONER INI

LAMPIRAN 3



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 554902, 586168 pesawat 817, Fax (0274) 554902
Laman: fe.uny.ac.id E-mail: fe@uny.ac.id

Nomor : 1689/UN34.18/LT/2017

13 September 2017

Lampiran : -

Hal : **Permohonan Ijin Uji Instrumen Penelitian**

**Yth . Kepala Dinas Pengelolaan Pendapatan Dan Keuangan Daerah Kota Magelang
Jalan Sarwo Edhie Wibowo No 2 Kota Magelang**

Kami sampaikan dengan hormat kepada Ibu/Bapak, bahwa mahasiswa kami berikut ini:

Nama	:	Ovia Safitri Retnandani
NIM	:	11402244014
Prodi/Jurusan	:	Pendidikan Administrasi Perkantoran - S1
Fakultas	:	Ekonomi
Judul Tugas Akhir	:	Pengaruh Diklat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil BKPP Kota Magelang
Waktu Uji Instrumen	:	Kamis - Selasa, 14 - 19 September 2017

bermaksud melaksanakan uji instrumen untuk keperluan penulisan Tugas Akhir. Untuk itu kami mohon dengan hormat Ibu/Bapak berkenan memberikan ijin dan bantuan seperlunya.

Atas ijin dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan I



Prof. Sukirno, S.Pd., M.Si., Ph.D.
NIP. 194904141994031002

Tembusan :

1. Sub. Bagian Pendidikan dan Kemahasiswaan ;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 554902, 586168 pesawat 817, Fax (0274) 554902
Laman: fe.uny.ac.id E-mail: fe@uny.ac.id

Nomor : 1782/UN34.18/LT/2017

20 September 2017

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Ijin Penelitian

Yth . Walikota Magelang
Cq. Badan Kesbagpol Linmas
Jalan Pangeran Diponegoro No 61 Kota Magelang

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Ovia Safitri Retnandani
NIM : 11402244014
Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran - S1
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Diklat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil BKPP (BKD) Kota Magelang
Tujuan : Memohon ijin mencari data untuk penulisan Tugas Akhir Skripsi
Waktu Penelitian : Senin, 18 September 2017 s.d. Selesai

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Tembusan :
1. Sub. Bagian Pendidikan dan Kemahasiswaan ;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

Prof. Sukirno, S.Pd., M.Si., Ph.D.
NIP. 196904141994031002


BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 14 September 2017

Kepada Yth. :

Nomor : 074/8003/Kesbangpol/2017
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Gubernur Jawa Tengah
Up. Kepala Dinas Penanaman Modal
dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Jawa Tengah
Di

SEMARANG

Memperhatikan surat :

Dari : Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri
Yogyakarta
Nomor : 1688/UN34.18/LT/2017
Tanggal : 14 September 2017
Perihal : Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan judul proposal: **“PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KOTA MAGELANG”** kepada :

Nama : OVIA SAFITRI RETNANDANI
NIM : 11402244014
No. HP/Identitas : 081903840071 / 3371027103930001
Prodi/Jurusan : Pendidikan Administrasi Perkantoran/ Pendidikan
Administrasi
Fakultas/PT : Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
Lokasi Penelitian : BKPP (BKD) Kota Magelang, Provinsi Jawa Tengah
Waktu Penelitian : 18 September 2017 s.d. 14 Oktober 2017

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY selambat-lambatnya 6 bulan setelah penelitian dilaksanakan;
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Izin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta



**PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jalan Mgr. Sugiopranoto Nomor 1 Semarang Kode Pos 50131 Telepon : 024 - 3547091, 3547438,
3541487 Faksimile 024-3549560 Laman <http://dpmpsp.jatengprov.go.id> Surat Elektronik
dpmpsp@jatengprov.go.id

Semarang, 15 September 2017

Nomor : 070/8975/2017
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada
Yth. Walikota Magelang
U.p Kepala Badan Kesbangpolinmas
Kota Magelang

Dalam rangka memperlancar pelaksanaan kegiatan penelitian bersama ini terlampir disampaikan Penelitian Nomor 070/3456/04.5/2017 Tanggal 15 September 2017 atas nama OVIA SAFITRI RETNANDANI dengan judul proposal PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BKPP (BKD) KOTA MAGELANG, untuk dapat ditindaklanjuti.

Demikian untuk menjadi maklum dan terimakasih.

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
DINAS PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI JAWA TENGAH



DR. PRASETYO ARIBOWO, SH, Msc, SC.
Kepala Dinas Utama Madya
NIP.19611115 198603 1 010

Tembusan :

1. Gubernur Jawa Tengah;
2. Kepala Badan Kesbangpol Provinsi Jawa Tengah;
3. Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta;
4. Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta;
5. Sdri. OVIA SAFITRI RETNANDANI.



**PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jalan Mgr. Sugiyopranoto Nomor 1 Semarang Kode Pos 50131 Telepon : 024 – 3547091, 3547438,
3541487 Faksimile 024-3549560 Laman <http://dpmpptsp.jatengprov.go.id> Surat Elektronik
dpmpptsp@jatengprov.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 070/3456/04.5/2017

- Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 07 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
2. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 72 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah;
3. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 22 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 67 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah.

Memperhatikan : Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 074/8003/Kesbangpol/2017 Tanggal : 14 September 2017 Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah, memberikan rekomendasi kepada :

1. Nama : OVIA SAFITRI RETNANDANI
2. Alamat : Gg Kriyan No 07 RT. 005 RW. 003 Kelurahan Potrobangsari Kecamatan Magelang Utara, Kota Magelang, Provinsi Jawa Tengah.
3. Pekerjaan : Mahasiswa

Untuk : Melakukan Penelitian dengan rincian sebagai berikut :

- a. Judul Proposal : PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BKPP (BKD) KOTA MAGELANG
- b. Tempat / Lokasi : BKPP Kota Magelang
- c. Bidang Penelitian : Ekonomi
- d. Waktu Penelitian : 18 September 2017 sampai 14 Oktober 2017
- e. Penanggung Jawab : Drs. Joko Kumoro, M.Si
- f. Status Penelitian : Baru
- g. Anggota Peneliti : -
- h. Nama Lembaga : Universitas Negeri Yogyakarta

Ketentuan yang harus ditaati adalah :

- a. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / Lembaga swasta yang akan di jadikan obyek lokasi;
- b. Pelaksanaan kegiatan dimaksud tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan;
- c. Setelah pelaksanaan kegiatan dimaksud selesai supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah;
- d. Apabila masa berlaku Surat Rekomendasi ini sudah berakhir, sedang pelaksanaan kegiatan belum selesai, perpanjangan waktu harus diajukan kepada instansi pemohon dengan menyertakan hasil penelitian sebelumnya;
- e. Surat rekomendasi ini dapat diubah apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Semarang, 15 September 2017

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI JAWA TENGAH



PRASETYO ARIBOWO

DATA PENELITIAN

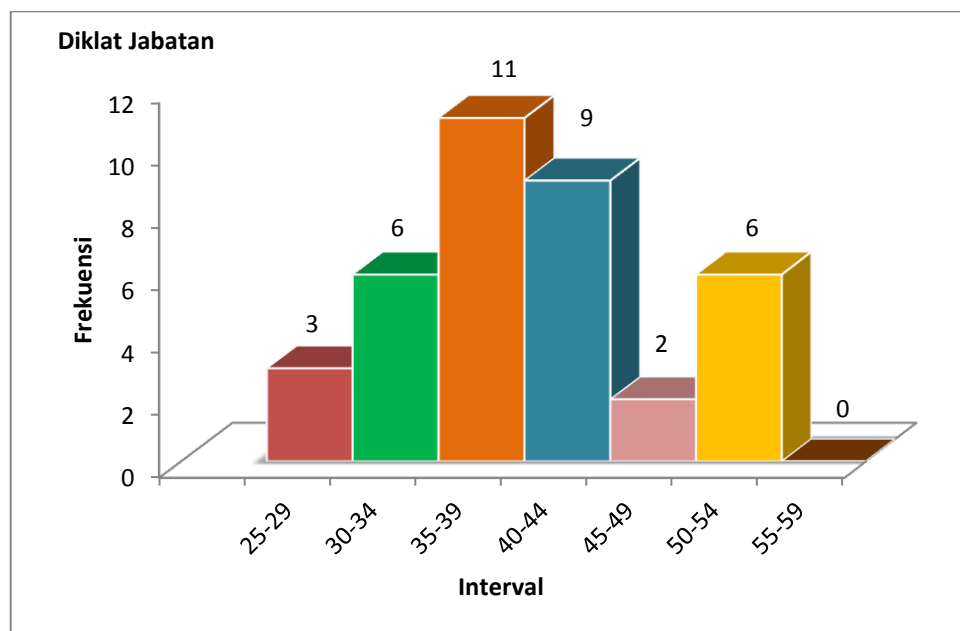
Res	Data Diklat Jabatan (X2)													Total	Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
1	4	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	44	3.38
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	25	1.92
3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	41	3.15
4	3	4	2	3	3	4	3	4	1	3	3	3	2	38	2.92
5	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	41	3.15
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3.00
7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	37	2.85
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4.00
9	4	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	43	3.31
10	4	3	3	4	3	3	3	3	1	1	3	3	3	37	2.85
11	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	37	2.85
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4.00
13	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	34	2.62
14	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	34	2.62
15	2	3	4	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	36	2.77
16	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3	32	2.46
17	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	35	2.69
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	38	2.92
19	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27	2.08
20	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	36	2.77
21	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	26	2.00
22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	50	3.85
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	50	3.85
24	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	45	3.46
25	4	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	42	3.23
26	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	33	2.54
27	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	43	3.31
28	4	3	2	2	3	4	4	2	1	2	1	2	2	32	2.46
29	4	4	3	3	2	4	2	4	2	3	2	2	3	38	2.92
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4.00
31	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	3	36	2.77
32	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	43	3.31
33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	50	3.85
34	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	44	3.38
35	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	45	3.46
36	4	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	42	3.23
37	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	33	2.54

Res	Data Motivasi Kerja (X2)										Total	Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	33	3.30
2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25	2.50
3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	32	3.20
4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	30	3.00
5	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	29	2.90
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
7	4	4	3	4	3	1	3	3	3	3	31	3.10
8	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35	3.50
9	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28	2.80
10	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	36	3.60
11	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	30	3.00
12	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32	3.20
13	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	30	3.00
14	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	30	3.00
15	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	33	3.30
16	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	31	3.10
17	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	32	3.20
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
19	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37	3.70
20	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28	2.80
21	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35	3.50
22	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	35	3.50
23	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	3.40
24	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	34	3.40
25	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	36	3.60
26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	30	3.00
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
28	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28	2.80
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.90
30	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	34	3.40
31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	31	3.10
32	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3.10
33	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	34	3.40
34	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	35	3.50
35	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36	3.60
36	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	36	3.60
37	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37	3.70

PERHITUNGAN KELAS INTERVAL

1. DIKLAT JABATAN

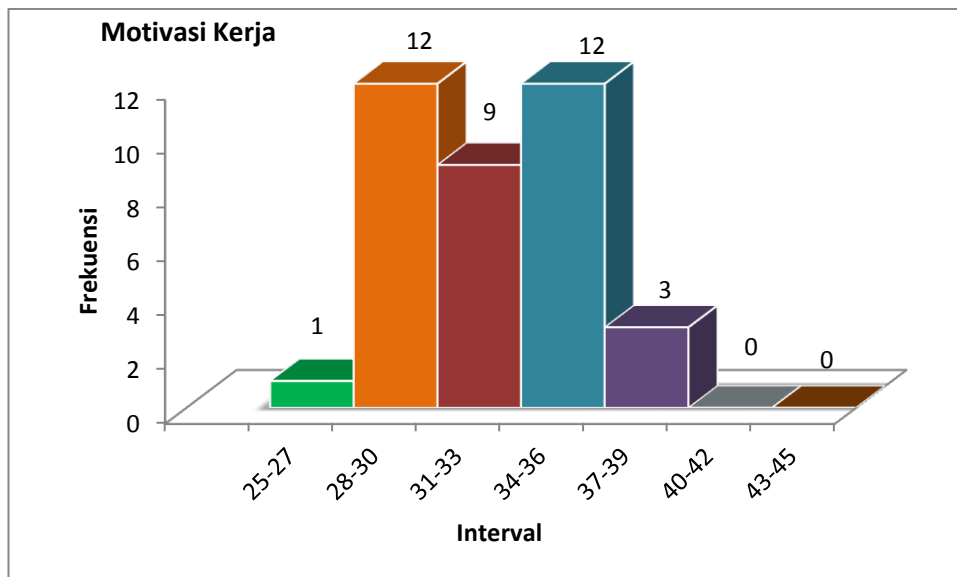
Min	25	No.	Interval	frekuensi	Persentase
Max	52	1	55 - 59	0	0.00%
R	27	2	50 - 54	6	16.22%
N	37	3	45 - 49	2	5.41%
K	$1 + 3.3 \log n$	4	40 - 44	9	24.32%
	6.18	5	35 - 39	11	29.73%
\approx	7	6	30 - 34	6	16.22%
P	3.86	7	25 - 29	3	8.11%
\approx	4	Jumlah		37	100.00%



2. MOTIVASI KERJA

Min	25
Max	39
R	14
N	37
K	$1 + 3.3 \log n$
	6.18
\approx	7
P	2.00
\approx	2

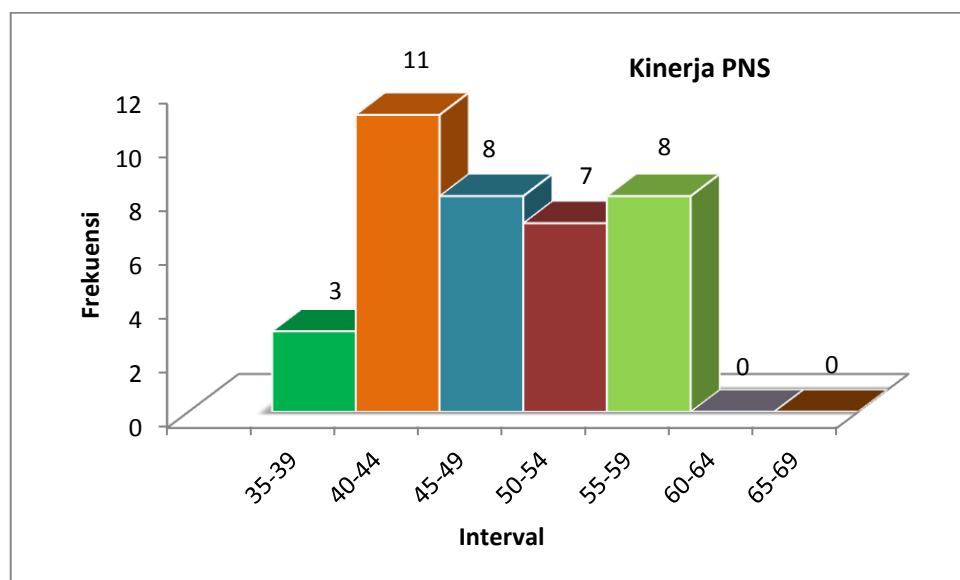
No.	Interval	frekuensi	Persentase
1	43 - 45	0	0.00%
2	40 - 42	0	0.00%
3	37 - 39	3	8.11%
4	34 - 36	12	32.43%
5	31 - 33	9	24.32%
6	28 - 30	12	32.43%
7	25 - 27	1	2.70%
Jumlah		37	100.00%



3. KINERJA PNS

Min	35
Max	58
R	23
N	37
K	$1 + 3.3 \log n$
	6.18
\approx	7
P	3.29
\approx	4

No.	Interval	frekuensi	Persentase
1	65 - 69	0	0.00%
2	60 - 64	0	0.00%
3	55 - 59	8	21.62%
4	50 - 54	7	18.92%
5	45 - 49	8	21.62%
6	40 - 44	11	29.73%
7	35 - 39	3	8.11%
Jumlah		37	100.00%



RUMUS KATEGORISASI

<u>Diklat Jabatan</u>							
skor max	4	x	13	=	52		
skor min	1	x	13	=	13		
M teoritik	65	/	2	=	32.5		
SD teoritik	39	/	6	=	6.5		
Sangat Baik		: $X > M + 1,5 SD$					
Baik		: $M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$					
Cukup		: $M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$					
Kurang		: $M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$					
Sangat Kurang		: $X \leq M - 1,5 SD$					
Kategori					Skor		
Sangat Baik		:	X	>	42.3		
Baik		:	35.8	<	X	\leq	42.3
Cukup		:	29.3	<	X	\leq	35.8
Kurang		:	22.8	<	X	\leq	29.3
Sangat Kurang		:	X	\leq	22.8		
<u>Motivasi Kerja</u>							
skor max	4	x	10	=	40		
skor min	1	x	10	=	10		
M teoritik	50	/	2	=	25.0		
SD teoritik	30	/	6	=	5.0		
Sangat Baik		: $X > M + 1,5 SD$					
Baik		: $M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$					
Cukup		: $M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$					
Kurang		: $M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$					
Sangat Kurang		: $X \leq M - 1,5 SD$					
Kategori					Skor		
Sangat Baik		:	X	>	32.5		
Baik		:	27.5	<	X	\leq	32.5
Cukup		:	22.5	<	X	\leq	27.5
Kurang		:	17.5	<	X	\leq	22.5
Sangat Kurang		:	X	\leq	17.5		

Kinerja PNS							
skor max	4	x	15	=	60		
skor min	1	x	15	=	15		
M teoritik	75	/	2	=	37.5		
SD teoritik	45	/	6	=	7.5		
Sangat Baik		: $X > M + 1,5 \text{ SD}$					
Baik		: $M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$					
Cukup		: $M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$					
Kurang		: $M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$					
Sangat Kurang		: $X \leq M - 1,5 \text{ SD}$					
Kategori		Skor					
Sangat Baik		:	X	>	48.8		
Baik		:	41.3	<	X	\leq	48.8
Cukup		:	33.8	<	X	\leq	41.3
Kurang		:	26.3	<	X	\leq	33.8
Sangat Kurang		:	X	\leq	26.3		

HASIL KATEGORISASI

RES	Hasil Kategorisasi					
	Diklat Jabatan		Motivasi Kerja		Kinerja PNS	
	SKOR	KTG	SKOR	KTG	SKOR	KTG
1	44	Sangat Baik	33	Sangat Baik	51	Sangat Baik
2	25	Kurang	25	Cukup	38	Cukup
3	41	Baik	32	Baik	50	Sangat Baik
4	38	Baik	30	Baik	46	Baik
5	41	Baik	29	Baik	39	Cukup
6	39	Baik	30	Baik	45	Baik
7	37	Baik	31	Baik	47	Baik
8	52	Sangat Baik	35	Sangat Baik	51	Sangat Baik
9	43	Sangat Baik	28	Baik	44	Baik
10	37	Baik	36	Sangat Baik	56	Sangat Baik
11	37	Baik	30	Baik	44	Baik
12	52	Sangat Baik	32	Baik	55	Sangat Baik
13	34	Cukup	30	Baik	49	Sangat Baik
14	34	Cukup	30	Baik	42	Baik
15	36	Baik	33	Sangat Baik	44	Baik
16	32	Cukup	31	Baik	48	Baik
17	35	Cukup	32	Baik	56	Sangat Baik
18	38	Baik	30	Baik	41	Cukup
19	27	Kurang	37	Sangat Baik	43	Baik
20	36	Baik	28	Baik	40	Cukup
21	26	Kurang	35	Sangat Baik	42	Baik
22	50	Sangat Baik	35	Sangat Baik	48	Baik
23	50	Sangat Baik	34	Sangat Baik	51	Sangat Baik
24	45	Sangat Baik	34	Sangat Baik	49	Sangat Baik
25	42	Baik	36	Sangat Baik	58	Sangat Baik
26	33	Cukup	30	Baik	43	Baik
27	43	Sangat Baik	30	Baik	47	Baik
28	32	Cukup	28	Baik	35	Cukup
29	38	Baik	39	Sangat Baik	41	Cukup
30	52	Sangat Baik	34	Sangat Baik	58	Sangat Baik
31	36	Baik	31	Baik	53	Sangat Baik
32	43	Sangat Baik	31	Baik	56	Sangat Baik
33	50	Sangat Baik	34	Sangat Baik	53	Sangat Baik
34	44	Sangat Baik	35	Sangat Baik	55	Sangat Baik
35	45	Sangat Baik	36	Sangat Baik	51	Sangat Baik
36	42	Baik	36	Sangat Baik	41	Cukup
37	33	Cukup	37	Sangat Baik	58	Sangat Baik

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequency Table

Diklat_Jabatan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	3	8.1	8.1
	Cukup	7	18.9	27.0
	Baik	14	37.8	64.9
	Sangat Baik	13	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0

Motivasi_Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	1	2.7	2.7
	Baik	19	51.4	54.1
	Sangat Baik	17	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0

Kinerja_PNS				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	7	18.9	18.9
	Baik	13	35.1	54.1
	Sangat Baik	17	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0

UJI DESKRIPTIF

Frequencies

Statistics				
		Diklat_Jabatan	Motivasi_Kerja	Kinerja_PNS
N	Valid	37	37	37
	Missing	0	0	0
Mean		39.5135	32.3514	47.7838
Median		38.0000	32.0000	48.0000
Mode		36.00 ^a	30.00	51.00
Std. Deviation		7.15550	3.13773	6.29433
Minimum		25.00	25.00	35.00
Maximum		52.00	39.00	58.00
Sum		1462.00	1197.00	1768.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

UJI NORMALITAS

NPar Tests

[DataSet0] D:\OLAHDATA PENELITIAN OVIA\DATA.sav

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Diklat_Jabatan	Motivasi_Kerja	Kinerja_PNS
N		37	37	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39.5135	32.3514	47.7838
	Std. Deviation	7.15550	3.13773	6.29433
	Absolute	.097	.126	.105
Most Extreme Differences	Positive	.097	.126	.105
	Negative	-.091	-.106	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.592	.767	.636
Asymp. Sig. (2-tailed)		.875	.598	.814

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI LINIERITAS

MEANS TABLES=Kinerja_PNS BY Diklat_Jabatan Motivasi_Kerja
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja_PNS * Diklat_Jabatan	37	100.0%	0	0.0%	37	100.0%
Kinerja_PNS * Motivasi_Kerja	37	100.0%	0	0.0%	37	100.0%

Kinerja_PNS * Diklat_Jabatan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			691.104	17	40.653	1.051	.455
Between Groups							
Linearity			343.844	1	343.844	8.886	.008
Kinerja_PNS * Diklat_Jabatan							
Deviation from Linearity			347.260	16	21.704	.561	.876
Within Groups			735.167	19	38.693		
Total			1426.270	36			

Kinerja_PNS * Motivasi_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_PNS * Motivasi_Kerja		(Combined)	816.312	11	74.210	3.042	.010
	Between Groups	Linearity	294.010	1	294.010	12.050	.002
		Deviation from Linearity	522.302	10	52.230	2.141	.060
	Within Groups		609.958	25	24.398		
	Total		1426.270	36			

UJI MULTIKOLINIERITAS

Correlations

[DataSet0] D:\OLAHDATA PENELITIAN OVIA\DATA.sav

Correlations		Diklat_Jabatan	Motivasi_Kerja
Diklat_Jabatan	Pearson Correlation	1	.278
	Sig. (2-tailed)		.096
	N	37	37
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	.278	1
	Sig. (2-tailed)	.096	
	N	37	37

UJI HIPOTESIS PERTAMA
PENGARUH DIKLAT JABATAN TERHADAP KINERJA PNS

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja_PNS
/METHOD=ENTER Diklat_Jabatan.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Diklat_Jabatan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_PNS

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.241	.219	5.56116

a. Predictors: (Constant), Diklat_Jabatan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343.844	1	343.844	11.118	.002 ^b
	Residual	1082.426	35	30.926		
	Total	1426.270	36			

a. Dependent Variable: Kinerja_PNS

b. Predictors: (Constant), Diklat_Jabatan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.718	5.199		5.908	.000
	Diklat_Jabatan	.432	.130	.491	3.334	.002

a. Dependent Variable: Kinerja_PNS

UJI HIPOTESIS KEDUA
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PNS

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja_PNS
/METHOD=ENTER Motivasi_Kerja.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_PNS

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.454 ^a	.206	.183	5.68773

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.010	1	294.010	9.088	.005 ^b
	Residual	1132.260	35	32.350		
	Total	1426.270	36			

a. Dependent Variable: Kinerja_PNS

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.319	9.818		1.866	.070
	Motivasi_Kerja	.911	.302	.454	3.015	.005

a. Dependent Variable: Kinerja_PNS

UJI HIPOTESIS KETIGA
PENGARUH DIKLAT JABATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PNS

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja_PNS
/METHOD=ENTER Diklat_Jabatan Motivasi_Kerja.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_Kerja, Diklat_Jabatan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_PNS

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.350	.312	5.21987

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Diklat_Jabatan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	499.871	2	249.936	9.173	.001 ^b
	Residual	926.399	34	27.247		
	Total	1426.270	36			

a. Dependent Variable: Kinerja_PNS

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Diklat_Jabatan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.696	9.327		1.254	.218
	Diklat_Jabatan	.348	.127	.395	2.749	.010
	Motivasi_Kerja	.691	.289	.344	2.393	.022

a. Dependent Variable: Kinerja_PNS

SUMBANGAN EFEKTIF DAN RELATIF

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	11.696	9.327		1.254	.218			
1 Diklat_Jabatan	.348	.127	.395	2.749	.010	.491	.426	.380
Motivasi_Kerja	.691	.289	.344	2.393	.022	.454	.380	.331

a. Dependent Variable: Kinerja_PNS

SE=beta*zero-order*100%

SR=SE/Total SE*100%

Variabel	SE	SR
Diklat_Jabatan	19.4%	55.4%
Motivasi_Kerja	15.6%	44.6%
Total	35.0%	100.0%

HASIL JAWABAN TIAP ITEM PERNYATAAN

VARIABEL KINERJA PEGAWAI

```

FREQUENCIES VARIABLES=Pernyataan_1 Pernyataan_2 Pernyataan_3
Pernyataan_4 Pernyataan_5 Pernyataan_6 Pernyataan_7 Pernyataan_8
Pernyataan_9 Pernyataan_10 Pernyataan_11 Pernyataan_12
Pernyataan_13 Pernyataan_14 Pernyataan_15
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequency Table

Pernyataan_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-Kadang	5	13.5	13.5	13.5
Sering	22	59.5	59.5	73.0
Selalu	10	27.0	27.0	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-Kadang	11	29.7	29.7	29.7
Sering	17	45.9	45.9	75.7
Selalu	9	24.3	24.3	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-Kadang	5	13.5	13.5	13.5
Sering	17	45.9	45.9	59.5
Selalu	15	40.5	40.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-Kadang	1	2.7	2.7	2.7
Sering	18	48.6	48.6	51.4
Selalu	18	48.6	48.6	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	4	10.8	10.8	10.8
	Sering	21	56.8	56.8	67.6
	Selalu	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	2.7	2.7	2.7
	Kadang-Kadang	8	21.6	21.6	24.3
	Sering	20	54.1	54.1	78.4
	Selalu	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	7	18.9	18.9	18.9
	Sering	18	48.6	48.6	67.6
	Selalu	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	5	13.5	13.5	13.5
	Sering	21	56.8	56.8	70.3
	Selalu	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	7	18.9	18.9	18.9
	Sering	18	48.6	48.6	67.6
	Selalu	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	4	10.8	10.8	10.8
	Sering	16	43.2	43.2	54.1
	Selalu	17	45.9	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	3	8.1	8.1	8.1
	Sering	22	59.5	59.5	67.6
	Selalu	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	7	18.9	18.9	18.9
	Sering	20	54.1	54.1	73.0
	Selalu	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	12	32.4	32.4	32.4
	Sering	17	45.9	45.9	78.4
	Selalu	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	2	5.4	5.4	5.4
	Sering	19	51.4	51.4	56.8
	Selalu	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-Kadang	2	5.4	5.4	5.4
Sering	17	45.9	45.9	51.4
Selalu	18	48.6	48.6	100.0
Total	37	100.0	100.0	

DIKLAT JABATAN**Frequency Table****Pernyataan_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-Kadang	5	13.5	13.5	13.5
Sering	13	35.1	35.1	48.6
Selalu	19	51.4	51.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-Kadang	10	27.0	27.0	27.0
Sering	11	29.7	29.7	56.8
Selalu	16	43.2	43.2	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-Kadang	9	24.3	24.3	24.3
Sering	15	40.5	40.5	64.9
Selalu	13	35.1	35.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-Kadang	6	16.2	16.2	16.2
Sering	16	43.2	43.2	59.5
Selalu	15	40.5	40.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	9	24.3	24.3	24.3
	Sering	18	48.6	48.6	73.0
	Selalu	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	6	16.2	16.2	16.2
	Sering	15	40.5	40.5	56.8
	Selalu	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	8	21.6	21.6	21.6
	Sering	18	48.6	48.6	70.3
	Selalu	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	2	5.4	5.4	5.4
	Kadang-Kadang	4	10.8	10.8	16.2
	Sering	21	56.8	56.8	73.0
	Selalu	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	8	21.6	21.6	21.6
	Kadang-Kadang	14	37.8	37.8	59.5
	Sering	6	16.2	16.2	75.7
	Selalu	9	24.3	24.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	2.7	2.7	2.7
	Kadang-Kadang	11	29.7	29.7	32.4
	Sering	16	43.2	43.2	75.7
	Selalu	9	24.3	24.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	2.7	2.7	2.7
	Kadang-Kadang	8	21.6	21.6	24.3
	Sering	18	48.6	48.6	73.0
	Selalu	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	13	35.1	35.1	35.1
	Sering	18	48.6	48.6	83.8
	Selalu	6	16.2	16.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	8	21.6	21.6	21.6
	Sering	19	51.4	51.4	73.0
	Selalu	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA

Frequency Table**Pernyataan_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	1	2.7	2.7	2.7
	Sering	27	73.0	73.0	75.7
	Selalu	9	24.3	24.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	19	51.4	51.4	51.4
	Selalu	18	48.6	48.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	29	78.4	78.4	78.4
	Selalu	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	21	56.8	56.8	56.8
	Selalu	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	2.7	2.7	2.7
	Kadang-Kadang	2	5.4	5.4	8.1
	Sering	22	59.5	59.5	67.6
	Selalu	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	2.7	2.7	2.7
	Kadang-Kadang	4	10.8	10.8	13.5
	Sering	22	59.5	59.5	73.0
	Selalu	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	8	21.6	21.6	21.6
	Sering	18	48.6	48.6	70.3
	Selalu	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	5	13.5	13.5	13.5
	Sering	19	51.4	51.4	64.9
	Selalu	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	3	8.1	8.1	8.1
	Sering	21	56.8	56.8	64.9
	Selalu	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	4	10.8	10.8	10.8
	Sering	25	67.6	67.6	78.4
	Selalu	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	